

aprobadas por la Junta de Gobierno Local, por las instrucciones complementarias que pueda aprobar la Comisión de Seguimiento, y en particular por las siguientes normas:

Artículo 13. Régimen de las comidas.

1) Las comidas se servirán a las siguientes horas:

Horas	Verano	Invierno
Desayuno	9,00 a 9,15 horas	9,00 a 9,15 horas
Comida	14,00 horas	14,00 horas
Cena	20,30 horas	20,00 horas

2) Si alguna persona no fuera a hacer alguna comida o tuviera que llegar tarde por causa justificada, deberá ponerlo en conocimiento del personal, con suficiente antelación.

3) Los menús deberán ser supervisados por un médico o dietista y contarán con el visto bueno de la Comisión de Seguimiento debiendo garantizar el aporte calórico y nutritivo adecuado.

4) Se procurará que los menús sean variados, cuidando su presentación para que resulten atractivos y apetitosos.

5) Junto con el menú ordinario deberán prepararse otros de régimen para aquellos usuarios que lo precisen.

6) Las comidas y platos cocinados llegarán a la temperatura adecuada a sus destinatarios.

7) Los menús serán de conocimiento público de los usuarios con una antelación mínima de 24 horas.

8) Deberá contemplarse la posibilidad de que los residentes puedan comer en compañía de sus familiares o visitantes, siendo a cargo de éstos el abono de la compensación económica correspondiente.

9) No se podrán sacar alimentos o utensilios del comedor.

Artículo 14. Régimen de la lavandería.

a) El cambio y lavado de ropa personal se efectuará semanalmente, salvo que lo requiera con mayor frecuencia. La ropa se entregará al personal Auxiliar para su lavado, con excepción de la que se encuentra ostensiblemente estropeada o injustificadamente sucia. A este respecto se recuerda la conveniencia de renovar vestuario.

b) La ropa común de la vivienda, se realizará como

mínimo semanalmente o con la frecuencia que estime la Comisión de Seguimiento del Ayuntamiento, o directamente por aquél.

Artículo 15. Régimen de visitas.

Los residentes podrán recibir visitas de familiares y amigos, que en general deben adecuarse a un horario y comportamiento razonables, tales como:

a) Que no interfieran en las tareas de limpieza.

b) Que no accedan a otras habitaciones o zonas de servicio.

c) Que respeten las normas de la vivienda tutelada.

#### V.-INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 16. Se considera infracción cualquier incumplimiento grave y reiterado por parte de los usuarios de las obligaciones previstas en este Reglamento.

Artículo 17. Las sanciones serán las siguientes:

Primera infracción: Apercibimiento.

Segunda infracción: Expulsión de hasta una semana de la vivienda.

Tercera infracción: Expulsión de hasta un mes de la vivienda.

Cuarta infracción: Expulsión definitiva.

Artículo 18. Las sanciones reguladas en el artículo anterior, serán independientes del deber de restitución de los daños ocasionados al mobiliario o equipamiento de la vivienda, siempre que dichos daños sean consecuencia de actos constitutivos de infracción de acuerdo con este Reglamento.

Artículo 19. Procedimiento sancionador: Para la imposición de cualquier sanción se tramitará un procedimiento de acuerdo con lo establecido con la Ley 30/92 de Régimen Jurídico y del Procedimiento Administrativo Común.

Actuará como órgano instructor la Comisión de Seguimiento, la cual vista la prueba practicada y previo trámite de audiencia al interesado elevará propuesta de resolución al Sr. Alcalde-Presidente.

Villamanrique, 21 de julio de 2006.-El Alcalde-Presidente, Juan Pedro Piqueras Jiménez.

**Número 4.390**

# administración Autónoma

## DELEGACIONES PROVINCIALES

### CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO

#### CIUDAD REAL

#### CONVENIOS COLECTIVOS

#### RESOLUCIÓN

*Convenio Colectivo del sector de Elevación, Tratamiento, Captación, Saneamiento y Distribución de Aguas.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Elevación, Tratamiento, Captación, Saneamiento y Distribución de Aguas, para la provincia de Ciudad Real, presentado por la Comisión Negociadora del citado convenio, y firmado por los representantes del mismo, legalmente constituidos, de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. de 6 de junio), sobre Registro y Depósitos de Convenios Colectivos de Trabajo y el Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en materia de trabajo, (ejecución de la legislación laboral) y el

Decreto 77/2006, de 06/06/06, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo.

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

1º. Inscribir, la presente resolución y el texto del convenio, en el Libro de Registro de Convenios VIII, hoja número 73, siendo el número de código 1300025 y proceder a su notificación a la Comisión Negociadora.

2º. Remitir copia del mismo a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

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

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 18 de julio de 2006.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, José María Arcos Funes.

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

#### ÍNDICE.

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Vigencia y denuncia.

Artículo 5. Incremento y revisión salarial.  
 Artículo 6. Cláusula de revisión variable.  
 Artículo 7. Cláusula de revisión salarial para fijos discontinuos.  
 Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.  
 CAPÍTULO II. Condiciones profesionales.  
 Artículo 9. Contratos de trabajo.  
 Artículo 10. Vacantes.  
 Artículo 11. Ascensos.  
 Artículo 12. Aprendizaje.  
 Artículo 13. Período de prueba.  
 Artículo 14. Expediente de crisis.  
 Artículo 15. Traslado de personal.  
 Artículo 16. Expediente previo en caso de despido.  
 Artículo 17. Finiquitos.  
 Artículo 18. Adscripción personal.  
 Artículo 19. Información sobre contratación.  
 Artículo 20. Estabilidad en la contratación.  
 Artículo 21. Contratos fijos discontinuos.  
 Artículo 22. Contrato eventual por circunstancias de la producción.  
 Artículo 23. Contrato en prácticas.  
 Artículo 24. Contrato de formación.  
 CAPÍTULO III. Jornada, horario y descansos.  
 Artículo 25. Jornada laboral.  
 Artículo 26. Ordenación de la jornada.  
 Artículo 27. Horario de trabajo.  
 Artículo 28. Calendario laboral.  
 Artículo 29. Vacaciones.  
 Artículo 30. Licencias.  
 Artículo 31. Excedencia especial.  
 Artículo 32. Limitación de horas.  
 CAPÍTULO IV. Condiciones sociales.  
 Artículo 33. Ayuda por fallecimiento.  
 Artículo 34. Indemnización por accidente.  
 Artículo 35. Ayuda por jubilación.  
 Artículo 36. Jubilación especial anticipada.  
 Artículo 37. Enfermedad o accidente.  
 CAPÍTULO V. Seguridad, salud y condiciones de trabajo.  
 Artículo 38. Plan de prevención.  
 Artículo 39. Ampliación de derechos de trabajadores.  
 Artículo 40. Delegados de prevención.  
 Artículo 41. Comité de Salud, Seguridad y condiciones de trabajo.  
 Artículo 42. Evaluaciones ambientales.  
 Artículo 43. Excepcionalidad de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.  
 Artículo 44. Excepcionalidad de protección personal.  
 Artículo 45. Trabajadores con especial riesgo.  
 Artículo 46. Control de condiciones de salud y seguridad de trabajadores externos.  
 Artículo 47. Trabajo a turnos y nocturnos.  
 Artículo 48. Reconocimientos médicos.  
 Artículo 49. Protección al embarazo.  
 Artículo 50. Paternidad/maternidad.  
 Artículo 51. Principio de Igualdad de oportunidades.  
 Artículo 52. Comisión de Igualdad de Trato.  
 Artículo 53. Acción Sindical en protección del M.A.  
 CAPÍTULO VI. Formación Profesional en la empresa.  
 Artículo 54. Cláusula general sobre formación profesional.  
 Artículo 55. Cláusula de permisos de exámenes y desarrollo de licencias pagadas de estudios.  
 Artículo 56. Comisión Paritaria de Formación.  
 Artículo 57. Plan de formación.  
 Artículo 58. Justificación permisos y licencias.  
 Artículo 59. Sobre la creación de fondos sociales.  
 Artículo 60. Funciones de la Sección Sindical.  
 CAPÍTULO VII. Condiciones económicas.  
 Artículo 61. Salario base.

Artículo 62. Salario base mínimo.  
 Artículo 63. Antigüedad.  
 Artículo 64. Pagas extraordinarias.  
 Artículo 65. Participación en Beneficios.  
 Artículo 66. Plus convenio.  
 Artículo 67. Plus disponibilidad.  
 Artículo 68. Plus distancia.  
 Artículo 69. Salidas viajes y dietas.  
 Artículo 70. Trabajo tóxico.  
 Artículo 71. Turnicidad, nocturnidad, festividad.  
 Artículo 72. Prendas de trabajo.  
 Artículo 73. Plus transporte.  
 Artículo 74. Pago de nóminas.  
 Artículo 75. Premio de constancia.  
 CAPÍTULO VIII. Derechos sindicales y democracia económica.  
 Artículo 76. Horas sindicales.  
 Artículo 77. Derecho a recibir información básica.  
 Artículo 78. Derecho de información anual.  
 Artículo 79. Derecho de información específica.  
 Artículo 80. Delegados sindicales.  
 Artículo 81. Acumulación de horas sindicales.  
 Artículo 82. Crédito horario para afiliados.  
 Artículo 83. Nuevas tecnologías.  
 Artículo 84. Cláusula de formación y nuevas tecnologías.  
 Artículo 85. Acuerdo para la renovación tecnológica.  
 Artículo 86. Comisión Paritaria.  
 Artículo 87. Premio de constancia.  
 Artículo 88. Unidad en lo pactado.  
 Artículo 89. Cláusula de descuelgue.  
 Artículo 90. Adhesión a SEC.  
 ANEXO I. Tablas salariales.  
 ANEXO II. Grupos profesionales.  
 ANEXO III. Acta de acuerdo del convenio provincial de Ciudad Real para las empresas de elevación, depuración, captación, tratamiento y distribución de aguas.  
 CONVENIO PROVINCIAL DE ELEVACIÓN, DEPURACIÓN, TRATAMIENTO, CAPTACIÓN, SANEAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS PARA LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL  
 CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.  
 Artículo 1. Ámbito territorial. El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.  
 También será de aplicación a los trabajadores de aquellas empresas de aguas que, domiciliadas en la provincia de Ciudad Real, sean trasladados o desplazados temporalmente fuera de ésta.  
 Asimismo, será de aplicación el convenio a los trabajadores de aquellas empresas que, domiciliadas fuera de esta provincia, desempeñarán en ésta, su actividad aunque fuera temporalmente.  
 En estos dos últimos supuestos, el trabajador podrá optar por el convenio que más le favorezca.  
 Artículo 2. Ámbito funcional. El presente convenio afecta a todas las empresas reguladas por el Convenio Estatal para las Industrias de Captación, Elevación, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 19 de marzo de 2003, y demás disposiciones legales complementarias.  
 Artículo 3. Ámbito personal. De conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, este convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas en aquél incluidas.  
 Artículo 4. Vigencia y denuncia. La duración del presente convenio se fija en cuarenta y ocho meses, iniciándose el 1 de enero de 2006 y finalizando el 31 de diciembre de 2009.  
 Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la denuncia del mismo a la fecha de 31-12-09, hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, éste mantendrá en vigencia todas sus cláusulas.

Artículo 5. Incremento y revisión salarial. Las partes establecen durante la vigencia del convenio un incremento salarial a todos los conceptos retributivos a excepción del plus de transportes consistente en:

Año 2006: I.P.C. previsto por el Gobierno en los P.G.E. más 0,3%.

Año 2007: I.P.C. previsto por el Gobierno en los P.G.E. más 0,4%.

Año 2008: I.P.C. previsto por el Gobierno en los P.G.E. más 0,5%.

Año 2009: I.P.C. previsto por el Gobierno en los P.G.E. más 0,5%.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registre al 31 de diciembre de 2006, 2007, 2008 y 2009, un incremento respecto al 31 de diciembre de 2006, 2007, 2008 y 2009, superior al I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para los años de 2006, 2007, 2008 y 2009 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente, en todo lo que exceda de los mencionados porcentajes.

El incremento de esta revisión salarial afectará a todas las cantidades que figuran en el anexo I y se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre de 2006, 2007, 2008 y 2009 respectivamente.

Tales incrementos se abonarán con efecto de 1 de enero de 2006, 2007, 2008 y 2009 respectivamente, sirviendo de base de cálculo para los incrementos salariales de 2006, 2007, 2008 y 2009.

Artículo 6. Cláusula de revisión variable. Se establece una revisión salarial de carácter especial y de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores cuya relación laboral se extinga antes de que se pueda aplicar la cláusula de revisión general.

En el caso de que, en el momento de la extinción de la relación laboral, el último dato conocido del Índice de Precios al Consumo Interanual, establecido mensualmente por el I.N.E., alcanzase un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 se efectuará la revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada.

La revisión salarial se calculará sobre el total de retribuciones brutas, incluida proratas, que hayan correspondido al trabajador durante el año 2006, 2007, 2008 y 2009 y se abonarán de una sola vez junto con la liquidación.

Artículo 7. Cláusula de revisión para los trabajadores fijos discontinuos. Se establece una revisión salarial de carácter especial, y de aplicación exclusiva a aquellos trabajadores cuya relación laboral se suspenda antes de que se pueda aplicar la cláusula de revisión general.

En el caso de que, en el momento de la suspensión de la relación laboral, el último dato conocido del Índice de Precios al Consumo Interanual, establecido mensualmente por el I.N.E., alcanzase un incremento superior al del I.P.C. previsto por el gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para los años de 2006, 2007, 2008 y 2009, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada.

La revisión salarial se calculará al total de retribuciones brutas incluidas proratas que hayan correspondido al trabajador durante el año 2006, 2007, 2008 y 2009 y se abonará de una sola vez junto con la liquidación.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios. Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimos y obligatorios para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

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

Con carácter supletorio en lo no previsto en este convenio, se estará en lo dispuesto en el Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas.

## CAPÍTULO II. CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 9. Contratos de trabajo. Los contratos de trabajo, se formalizarán por escrito especificando las condiciones de trabajo.

En todos los contratos de trabajo, modificaciones o prórrogas de los mismos, será necesaria, junto a la firma del empresario y del trabajador, la de un representante sindical, a excepción de la negativa expresa del trabajador.

La entrega por parte del empresario de una copia básica de todos los contratos, que comprenderán todos aquellos datos necesarios para comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente.

Dicha copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes firmarán dicha copia básica, a efectos de acreditar que se ha producido la notificación. Posteriormente, una copia básica junto con el contrato se enviará a la Comisión Paritaria del convenio.

El incumplimiento de estas obligaciones está tipificado como falta grave en el artículo 7.6 de la Ley de Sanciones e Infracciones en el Orden Social que hace referencia al incumplimiento del derecho de información previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El contenido de la información a los representantes legales de los trabajadores sobre la evolución de empleo en la empresa que comprenderá a los efectos del artículo 64.1.1. del Estatuto de los Trabajadores, las previsiones de nuevas contrataciones y las modalidades y tipos de contratos a utilizar.

La comunicación a los representantes de los trabajadores de las denuncias y, en su caso, preavisos por extinción de los contratos de trabajo.

La información a los representantes de los trabajadores en los supuestos de subcontratación.

Artículo 10. Vacantes. Las vacantes que se produzcan, serán cubiertas por personal de la empresa, que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto.

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

El Comité de Calificación será paritario entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegado de Personal o en su defecto por los trabajadores.

Artículo 11. Ascensos. Se estará a lo dispuesto en esta materia en el Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas y a los términos que se acuerden posteriores a la firma del presente convenio.

Artículo 12. Aprendizaje. El contrato de formación en el trabajo se registrará por lo dispuesto en la legislación laboral vigente en la materia. Se formalizará por escrito y con asistencia del representante legal del trabajador.

Al cumplir los dieciocho años, los aprendices pasarán automáticamente al grupo profesional I de convenio, salvo que superando las pruebas correspondientes pasara a desempeñar un grupo profesional superior.

Artículo 13. Período de prueba. El período de prueba será para los distintos grupos profesionales el marcado en la siguiente escala:

- Técnicos titulados: Tres meses.
- Administrativos: Cuarenta y cinco días.
- Resto de personal: Quince días.

Artículo 14. Expediente de crisis. La decisión de presentar expediente de crisis, será comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores directamente, con un mínimo de treinta días de antelación a su presentación en el organismo competente.

Las empresas que se propongan tramitar expedientes de crisis, facilitarán a los representantes de los trabajadores de la empresa o en su defecto a éstos, toda la documentación que se vaya a presentar a la autoridad laboral.

En el supuesto de suspensión temporal de los contratos de toda o parte de la plantilla, la empresa y los trabajadores podrán convenir complementar a cargo de aquélla las prestaciones por desempleo en la cuantía que se fije.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salarios, grupo profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regula la materia.

Artículo 15. Traslado de personal. Los traslados de personal sólo podrán efectuarse por acuerdo entre la empresa y trabajador. Cuando un empleado o trabajador se traslade de residencia eventualmente por orden de la empresa, percibirán además de su remuneración normal, aquellos gastos que ocasione en el traslado.

Artículo 16. Expediente previo en el caso de despido. El expediente previo para el despido disciplinario establecido en la legislación para los representantes sindicales será requisito insubsanable para todos los trabajadores de la plantilla.

Cuando se produzca el despido de personal o reducción de plantilla por las causas que fuere las empresas comunicarán previamente su decisión al Comité de Empresa o Delegados de Personal, ya que el no hacerlo supondrá nulidad de despido o del Expediente de Regulación de Empleo.

Artículo 17. Finiquitos. Se establecerá:

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

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

Similar procedimiento se determinará para las interrupciones de la actividad en los contratos fijos de carácter discontinuo.

La obstrucción al ejercicio de este derecho por parte del empresario lo podrá hacer constar el trabajador en el documento a los efectos oportunos.

La falta de la firma del representante sindical privará al documento de su carácter de finiquito, convirtiéndolo en un simple recibo por el abono de las cantidades correspondientes.

Artículo 18. Adscripción de personal.

a) Cuando un organismo municipal, en el que viniese practicando la gestión del servicio municipal de aguas a través de una empresa concesionaria al término o resolución del contrato, los trabajadores de la misma que estén prestando sus servicios en dicho centro de trabajo, así como sus jubilados, pasarán automáticamente a estar adscritos a la nueva empresa titular de la contrata o concesión, la cual les respetará en todo momento las condiciones de trabajo y salario que venían recibiendo de la empresa cesante.

b) A tales efectos, cuando se produzca el cambio de titularidad los trabajadores y jubilados recibirán una notificación en la que se reconozca todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional, etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

c) El contratista está obligado a notificar mediante carta

o de forma fehaciente a la posible entrante, de los trabajadores y jubilados que quedan afectados por la posible subrogación, con expresión, al menos, de su categoría, antigüedad, salario, condiciones de trabajo y otros emolumentos, así como la situación de los mismos respecto a la permanencia, es decir, si es fijo, eventual, interino, de temporada o cualquier otra forma de los previstos en la legislación o cualquier otra circunstancia laboral especial.

d) Los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentran en Incapacidad Temporal, accidentado, en excedencia, servicio militar o servicio social sustitutorio o situación análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva titular, quien se subroga en todas las obligaciones y derechos relativos a dichos trabajadores.

El personal con contrato de interinidad que sustituya a estos trabajadores, pasará a la nueva empresa en tal situación de interinidad, hasta que se produzca la incorporación del sustituido.

Dicha circunstancia será comunicada por ambas empresas, entrante y saliente, por escrito al trabajador afectado.

e) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajadores.

Queda bien entendido, que el mecanismo de la subrogación definido en este artículo en todos sus apartados, opera automáticamente y siempre que se den los requisitos expuestos, indiferente de que se trate de cualquier organismo oficial, empresa ya sea sociedad mercantil, empresa individual, empresa mixta, cooperativa, sociedad laboral o trabajadores autónomos.

Artículo 19. Información sobre contratación. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar a los representantes sindicales, entendiéndose como tales a las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y Comités de Empresa o Delegados de Personal, información periódica sobre contratación. Dicha información incluirá al menos:

a) Las previsiones y planes de la empresa en materia de empleo y contratación.

b) Las modalidades de contratación a utilizar, así como los documentos relativos a ésta.

c) El grado de cumplimiento de las previsiones y planes anteriores.

Artículo 20. Estabilidad en la contratación. Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido.

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

Se establece una indemnización de veinte días por año de servicio a la finalización de cualquier tipo de contrato temporal.

A partir del 17 de mayo de 1998, en el ámbito de aplicación de este convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 63/97.

Artículo 21. Contratos fijos discontinuos. Sólo se podrá contratar a trabajadores fijos de carácter discontinuo para prestar sus servicios en aquellos centros de trabajo en los cuales la necesidad estacional o cíclica a cubrir no sea superior a nueve meses al año.

Los trabajadores fijos de carácter discontinuo deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados.

La duración de la prestación de los servicios no podrá ser inferior a seis meses.

En caso de creación de puestos de trabajo fijo en la empresa, tendrán preferencia para ocuparlos los trabajadores fijos con carácter discontinuo, tanto si están en activo como en período de discontinuidad, por orden de antigüedad y sin sujeción a período de prueba. La empresa ofrecerá los

puestos de trabajo a cubrir fijos discontinuos y sólo en caso de renuncia escrita de éstos procederá a seleccionar candidatos procedentes del exterior.

En todo caso tendrán los mismos derechos que el resto de los trabajadores.

Artículo 22. Contrato eventual de duración determinada por circunstancias de la producción. Los contratos de trabajo que las empresas afectadas por el presente convenio suscriban para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce y será consignada con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifica.

Artículo 23. Contratos de prácticas. Dada la especialidad de las funciones desempeñadas por el personal del sector, sólo se considerarán títulos suficientes para realizar contratos en prácticas los que tengan incidencia en el sector, no pudiendo ser destinados a trabajos o categorías de inferior nivel al habilitado por el título.

Los contratos en prácticas suscritos nunca sobrepasarán el de puestos de la misma categoría existente en la empresa, centro de trabajo, dependencia o sección.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas de acuerdo con el Real Decreto 63/97, no podrá ser inferior a las retribuciones establecidas en este convenio para las categorías que desarrollen tareas iguales a las designadas en dichos contratos en prácticas.

Las vacaciones, permisos, libranzas semanales y cualquier otra mejora o ventaja que disfruten los trabajadores fijos de la empresa contratante, se aplicarán a los trabajadores en prácticas.

Los trabajadores que concluyan satisfactoriamente su período de prácticas, tendrán preferencia para la contratación en la categoría profesional correspondiente.

Los representantes legales de los trabajadores en la empresa serán informados, en los diez días siguientes a la contratación, de los contratos suscritos, titulación acreditada y puesto de trabajo que van a desempeñar.

Artículo 24. Contratos de formación. El objeto de este contrato es la adquisición de una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo para el que se requiera una determinada cualificación que en ningún caso coincidirá con una categoría inferior a la de Peón.

Se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrán celebrar con trabajadores cuyas edades estén comprendidas entre los 16 y 20 años.

b) La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años.

c) Las retribuciones económicas serán las equivalentes a la categoría para la que el trabajador haya sido contratado en formación teniendo en cuenta que dicha retribución será proporcional al tiempo de trabajo efectivo y nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

d) Se establece un número máximo de contratos en prácticas no superior al 5% de la plantilla fija de cada empresa.

### CAPÍTULO III. JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS.

Artículo 25. Jornada laboral. La jornada laboral será de 40 horas semanales de lunes a viernes y se computará de forma anual según lo siguiente, sin perjuicio de la modificación que se opere por disposición legal en la duración de la jornada ordinaria de trabajo.

Jornada para el año 2006: 1.691 horas.

Jornada para el año 2007: 1.686 horas.

Jornada para el año 2008: 1.681 horas.

Jornada para el año 2009: 1.676 horas.

Los trabajadores dispondrán de 15 minutos de descanso en medio de la misma, computándose este tiempo como jornada laboral. En caso de no poder realizarse este descanso,

el mismo se computará como descanso a disfrutar en días puente o acumulado a vacaciones. Igualmente los tiempos muertos no imputables al trabajador se considerarán como de trabajo efectivo.

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

Artículo 26. Ordenación de la jornada. Por reparación de averías, realización de trabajos urgentes y cubrir imprevistos que se originen en las plantas de depuración y potabilización, la empresa y previa comunicación a la representación sindical si fuera posible, podrá aumentar la jornada diaria de trabajo en dos horas durante un máximo de cuarenta y cinco días al año por empleado. Estos días podrán ser continuos o discontinuos, quedando las horas realizadas sobre la jornada regularizada en el cómputo anual, respetando en todo caso el descanso mínimo entre jornada de 12 horas y con el límite de un máximo de 10 horas diarias y de 50 semanales, con excepción de los meses de mayo a septiembre que el límite máximo será de 9 horas diarias y de cuarenta y cinco 45 semanales.

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

Artículo 27. Horario de trabajo. La fijación de los horarios de trabajo lo realizará la empresa de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Artículo 28. Calendario laboral. Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fiestas locales y las fechas para el disfrute de las vacaciones de toda la plantilla.

Artículo 29. Vacaciones. Todo el personal vinculado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veintiséis días laborales, entendiendo como laboral los sábados de la semana natural del período vacacional solicitado, exceptuando aquellos que por calendario laboral del centro de trabajo conste como festivo, garantizándose en todo caso los treinta y un días naturales, o la parte proporcional para aquellos que no cumplan un año.

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

Durante el tiempo que el trabajador disfrute las vacaciones, percibirá de su empresa el salario real (salario base, antigüedad, pluses, etc.).

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

Artículo 30. Licencias. El personal afectado por este convenio tendrá derecho a las licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes:

a) Por matrimonio del trabajador, veinte días naturales.

b) Por alumbramiento de la esposa, cuatro días, ampliables a seis si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.

Se acreditará el disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio de los padres por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo nacido.

Asimismo se dará el mismo tratamiento a la adopción o acogimiento debidamente justificada.

c) Por enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, tíos, nietos y cónyuge, tres días laborables ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la residencia del trabajador.

d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, tres días ampliables a cinco si existe desplazamiento fuera de la residencia del trabajador.

e) Por traslado del domicilio habitual, tres días.

f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos, un día que se ampliará en uno más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación profesional, académica o social.

i) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.

j) Hasta cinco días al año para atender asuntos propios.

Artículo 31. Excedencia especial. Con motivo de enfermedad de padres, hermanos, hijos y cónyuge que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador podrá solicitar de la empresa excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses.

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

Para la concesión de esta excedencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero.

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

Las empresas podrán contratar para suplir al trabajador en situación de excedencia especial sin sueldo, otro trabajador mediante contrato de interinidad.

Artículo 32. Limitación de horas. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural.

Tendrán carácter estructural las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o materias primas almacenadas y las derivadas de avería que requieran reparación inmediata.

El resto de las horas extraordinarias sólo tendrán la consideración de estructurales cuando exista acuerdo expreso con los representantes sindicales. Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera la cantidad de cuarenta semanales en una misma sección o servicio de la empresa, se procederá a la contratación del número de trabajadores necesario para sustituir la realización de dichas horas extraordinarias.

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

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando una copia

del resumen mensual al trabajador y otra a los representantes legales de los trabajadores.

#### CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 33. Ayuda por fallecimiento. En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una a las retribuciones brutas.

Artículo 34. Indemnización por accidente de trabajo. En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derechohabientes del fallecido la cantidad de 25.000 euros durante la vigencia del convenio.

En caso de invalidez permanente total, absoluta, o gran invalidez derivada de accidente de trabajo, la indemnización será igualmente de 25.000 euros durante la vigencia del convenio.

Igualmente operarán esta indemnización en los casos de traslado de los trabajadores desde su domicilio habitual al trabajo.

Artículo 35. Ayuda por jubilación. Se establece un complemento vitalicio por jubilación a cargo de la empresa que se abonará a sus trabajadores cuando se jubilen y comiencen a percibir la pensión. Dicho complemento, que será abonado mensualmente, consistirá en la aplicación del % que reciba el trabajador por parte de I.N.S.S., a la diferencia existente entre la pensión fijada por el I.N.S.S. y el salario real del trabajador, con arreglo a la siguiente escala:

a) A los 60 años de edad, el 80% del salario real.

b) A los 61 años de edad, el 82% del salario real.

c) A los 62 años de edad, el 84% del salario real.

d) A los 63 años de edad, el 86% del salario real.

e) A los 64 años de edad, el 88% del salario real.

f) A los 65 años de edad, el 90% del salario real.

g) En caso de fallecimiento del titular, tendrá derecho a la percepción del complemento por jubilación anteriormente establecido la viuda del causante siempre y cuando dicha viuda perciba el subsidio correspondiente.

Artículo 36. Jubilación especial anticipada. Los trabajadores afectados por el presente convenio y que a la entrada en vigor del mismo o durante su vigencia tuviesen o cumplieren 64 años, tendrán derecho a la jubilación anticipada con el 100% de sus emolumentos según contemplan los R.D.L. 14/81 y 270/81 de 20 de agosto y 19 de octubre respectivamente.

Artículo 37. Enfermedad o accidente. El personal de las empresas afectadas por el presente convenio que reúnan los requisitos para ser beneficiarios del I.T., percibirán de sus respectivas empresas, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del primer día y hasta un máximo de dieciocho meses, un complemento hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones correspondientes a los conceptos salariales fijos (salario base, antigüedad, plus convenio, pagas extras, beneficios y complementos personales «ad personam»).

Todo trabajador en situación de baja por I.T. producidas por enfermedad profesional o accidente de trabajo, percibirá el 100% de sus retribuciones correspondientes a los conceptos salariales fijos (salario base, antigüedad, plus convenio, pagas extras, beneficios y complementos personales «ad personam»), desde el primer día y hasta un máximo de dieciocho meses.

#### CAPÍTULO V. SEGURIDAD, SALUD Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 38. Plan de prevención. Todo centro de trabajo se dotará de un Plan de Prevención, con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de la característica de los riesgos laborales presentes en el centro, para la realización del mismo. Los representantes legales de los trabajadores y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.

En el caso de centros de trabajo muy pequeños, dicho plan podrá establecerse para varios centros pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares, en cuyo caso participarán las centrales sindicales firmantes.

Artículo 39. Ampliación de los derechos de los trabajadores a la protección de su salud. Todo trabajador en su relación de trabajo atenderá los siguientes derechos específicos:

- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- A paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y a no retornar a su puesto hasta que no haya sido eliminado, estando protegido de posibles represalias para ejercer este derecho.
- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto. Las pruebas médicas serán específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el trabajador.
- A participar con sus representantes, o en ausencia de éstos en cuantas medias pueden promover la salud y seguridad en el trabajo.

- A una formación preventiva específica que amplíe su derecho a conocer, adaptado a los avances técnicos y repetido periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica. Todo ello a cargo del empresario y en horario de trabajo.

Artículo 40. Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán competencias y facultades de los Delegados de Prevención:

- Ser informados por el empresario de los riesgos, resultados de las evaluaciones ambientales y de vigilancia de la salud del conjunto del centro de trabajo. Dicha información deberá ser por escrito.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Conocer y controlar colegiadamente las actividades de los servicios de prevención, ya sean de servicios médicos de empresa, técnicos de seguridad, etc., con que cuente la empresa, debiendo contar los encargados de tales servicios con la confianza de la mayoría de los representantes de los trabajadores.
- Ser consultados obligatoriamente por el empresario, de forma previa a su ejecución acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

- Proponer a la dirección cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo.
- Paralizar las actividades cuando se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente.

- Ser consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y tratamientos de desechos y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

Para el ejercicio de estos derechos y competencias los representantes del personal en los ámbitos de los órganos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, designarán entre los trabajadores a los Delegados de Prevención.

El número de Delegados de Prevención por centro de trabajo se determinará en función de dos criterios: Plantilla del centro y nivel de riesgo de las actividades que se realicen en la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores: Un Delegado de Prevención.
- De 50 a 100: Dos Delegados de Prevención.
- De 101 a 500: Tres Delegados de Prevención.
- De 501 a 1.000: Cuatro Delegados de Prevención.
- De 1.001 en adelante: Cinco Delegados de Prevención.

Estos Delegados tendrán como función específica la promoción y protección de la salud y seguridad.

Para el desempeño de sus funciones contarán con los mismos medios, tiempo y garantías que los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa.

Estos derechos podrán ser ejercidos por todos y cada uno de los representantes, con independencia de aquellos que deban ejercerse de forma colegiada en los órganos de participación.

En aquellas actividades sin riesgo las funciones de salud y seguridad podrán recaer en el Delegado de Personal.

Artículo 41. Comités de salud, seguridad y condiciones de trabajo. En todo centro de trabajo que cuente con 50 o más trabajadores de plantilla se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado por los Delegados de Prevención y por el mismo número de representantes del empresario, siendo la actuación de este órgano colegiada.

Este será un órgano de participación y diálogo continuo entre cuyas funciones se encuentra la de elaborar, controlar y evaluar los planes o programas de prevención, así como el control de los servicios de prevención internos y externos a la empresa.

Los sindicatos firmantes estarán facultados para ejercer, en los centros de trabajo de menos de 150 trabajadores, funciones de promoción de la salud y seguridad, a través de los representantes de los trabajadores. Tendrán garantías de acceso al centro de trabajo, a fin de observar las condiciones de salud y seguridad, entrevistarse con los delegados de prevención, proponiendo al empresario las medidas correctoras que crea oportunas.

Artículo 42. Evaluaciones ambientales. Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberá ser evaluado en un plazo no superior a seis meses. Los resultados de esta evaluación deben ser comunicados al trabajador/trabajadores afectados y a los delegados de prevención, así como quedar convenientemente archivados.

Hasta tanto no existan valores europeos y/o nacionales los valores límites a partir de los cuales se habrá de aplicar medidas correctoras, serán los utilizados por el I.N.S.H.T. y los Gabinetes Provinciales de Seguridad y Salud.

Artículo 43. Excepcionalidad de los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Prohibición de realizar horas extraordinarias. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter de excepcional y provisional, debiendo en todos los casos

fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Artículo 44. Excepcionalidad de la protección personal. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1. Su generación. 2. Su emisión y 3. Su transmisión.

Y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal y contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

La protección personal será adaptada a cada trabajador y su utilización comportará las menores molestias técnicamente posibles.

En la elección de los equipos de protección individual participarán los Delegados de Prevención y o el Comité de Salud y Seguridad.

Artículo 45. Trabajadores con especial riesgo. Aquellos trabajadores y/o grupos de trabajadores que por sus características personales y otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de manera específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

Artículo 46. Control de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores externos (subcontratas). El empresario será responsable de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores que no siendo de su plantilla, realizan actividades subcontratadas por éste en su centro de trabajo o por equipos o materias suministradas por él.

Artículo 47. Trabajo a turnos y nocturnos. Todo puesto de trabajo a turno o nocturno deberá ser estudiado a fin de mejorar las condiciones ergonómicas de éste en especial en lo que se refiere a ritmos de trabajo, pausas y duración de la jornada.

Estos tipos de trabajo serán compensados con una reducción significativa de la jornada de trabajo diario y en una anticipación de la edad de jubilación, tal y como recoja la legislación vigente en cada momento.

Artículo 48. Reconocimientos médicos. Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento anual a todos sus trabajadores y trabajadoras, así como al inicio de las relaciones laborales, cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador/a.

Serán semestralmente cuando el trabajador/a realice un trabajo tóxico o penoso.

Asimismo y dentro del reconocimiento periódico ordinario se incluyen con carácter voluntario por parte de la trabajadora los reconocimientos ginecológicos.

Artículo 49. Protección al embarazo. Entendemos el embarazo como una función social y no como un tema de única afectación a la mujer.

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante su embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara, por lo que el Comité de Salud y Seguridad, o representante de las trabajadoras, propondrá a la empresa el cambio de puesto de trabajo y/o turno.

Si la empresa se negara, se denunciará a la Inspección de Trabajo quien deberá pronunciarse en el plazo de tres días.

Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos.

Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original. Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo, la trabajadora embarazada pasará a situación de I.T. y tal como se considera anteriormente previo informe del médico especialista.

Durante las bajas de I.T. por causa de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario real con cargo a la Seguridad Social. En caso de que sea el padre quien disfrute de las cuatro últimas semanas de suspensión (según Ley de 3 de marzo de 1989 sobre ampliación del permiso por maternidad) será éste el que percibirá igualmente el 100 por 100 del salario real.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

Artículo 50. Paternidad/maternidad. Las trabajadoras/es con responsabilidades familiares tendrán prioridad para la elección de turnos de trabajo y descanso. Se procurará establecer horario flexible para estas mismas personas, de forma que pueda ser compatible el trabajo y la familia.

Será automática la reinserción de la trabajadora o trabajador que se haya acogido a la excedencia por atención al menor por un período de hasta tres años, ampliándose el período reconocido por ley.

Se establece un crédito de 80 horas anuales de libre disposición para la asistencia por enfermedad a menores y familiares ascendentes a cargo del trabajador/a.

Artículo 51. Principio de igualdad de oportunidades y de trato. Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente, los Comités de Empresa y/o representante de los/as trabajadores/ as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

a. Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.

b. Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

c. Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo.

d. Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a, sancionado/ a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.

Artículo 52. Comisión de Igualdad de Trato. Se creará una comisión paritaria dedicada a estudiar e intervenir sobre todas aquellas situaciones o condiciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres trabajadoras.

Serán funciones de esta Comisión:

- Realizar o promover estudios sobre la situación de la mujer en el ámbito del presente convenio.

- Examinar la normativa interna que se aplica en la/s empresa/s para comprobar que no existe discriminación que perjudique las oportunidades de las mujeres.

- Comprobar que la mujer participa de forma igualitaria en todas las acciones promovidas por la empresa y que no se produce discriminación de carácter directo o indirecto.

- Participar en todas las instancias de la empresa en las que se tomen decisiones acerca del sistema de acceso, contratación, promoción, formación, seguridad e higiene y dictamen de faltas y sanciones, en aquellos casos en que se vea afectada o implicada alguna trabajadora por motivos discriminatorios.

- Ser necesariamente consultada y emitir informes vinculantes respecto de, al menos, los siguientes temas:

Normativas de la/s empresa/s que se pretendan poner en vigor, establecimiento de criterios y tipos de pruebas de selección de personal, establecimiento de criterios y siste-



mas de promoción y formación profesional, valoración de puestos de trabajo, horarios y turnos de trabajo y salud laboral.

La Comisión de Igualdad estará compuesta mayoritariamente por mujeres. En caso de no constitución de la Comisión, las funciones y composición aquí descritas serán asumidas de forma expresa por la Comisión de Seguimiento del Convenio donde las trabajadoras, afectadas por el mismo, tendrán participación proporcional a la plantilla.

Artículo 53. Acción sindical en la protección del medio ambiente. El empresario consultará e informará a los delegados de prevención previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que pueden tener incidencia sobre el medio ambiente externo o la empresa. Y en particular informará a aquellos de las condiciones y medidas con respecto a las emisiones contaminantes y al tratamiento de los residuos generales en el proceso productivo, si lo hubiere.

En lo no recogido en este capítulo V, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), y en las sucesivas normas o leyes que fueran publicadas y de obligado cumplimiento.

#### CAPÍTULO VI. FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA.

Artículo 54. Cláusula general sobre formación profesional. Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas de la empresa.

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

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

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

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

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

- Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en práctica de los alumnos que sean recibidos por las empresas

en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

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

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

Artículo 55. Cláusula de permisos de exámenes y desarrollo de la licencia pagada de estudios. Con el fin de favorecer la formación de los trabajadores, y su cualificación profesional, las partes firmantes acuerdan la concesión de permisos retribuidos en las siguientes condiciones:

- Durante diez días al año, como máximo para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado en el Convenio y siempre y cuando el trabajador hubiera avisado con al menos un mes de anticipación sobre el comienzo del curso a la dirección de la empresa. Aparte, contiene las cláusulas generales reguladas en otros.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico así como los que opositen para su ingreso en el cuerpo de funcionarios públicos, tendrán derecho:

A) A los permisos necesarios por el tiempo máximo de diez días anuales, para concurrir a exámenes finales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

B) A prestar sus servicios, en empresas donde existan varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite sus labores escolares.

Artículo 56. Comisión Paritaria de Formación. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan establecer un Plan de Formación Profesional para este sector que tiene como objetivos básicos los siguientes:

- Reciclaje de trabajadores en activo.

- Acceso de jóvenes parados, a través de estas acciones formativas, a una formación específica dentro del marco del plan F.I.P. y aquellas otras posibilidades que se vayan creando por las instituciones o las propias partes firmantes.

- Como objetivo prioritario, las partes se comprometen que a la finalización de las distintas acciones formativas y por los mecanismos que se crean necesarios para comprobar su aprovechamiento, establecer unos porcentajes que permitan, en unos casos el acceso al trabajo de jóvenes parados, en otros la reincorporación de trabajadores que se hayan reciclado.

- Las partes firmantes propondrán, conjuntamente, a las distintas Administraciones, la colaboración en los objetivos enunciados.

- Al amparo de este acuerdo, las partes crean una comisión específica, denominada Comisión de Formación.

- La Comisión de Formación estará compuesta por dos miembros de la patronal, dos de la representación social, además de los asesores expertos de F.P. que consideren oportunos, cualquier miembro podrá tener suplente, previo aviso a la Comisión.

Aualmente y alternativamente, de entre estos miembros se elegirán los que harán las funciones del Presidente y Secretario, cargos que serán gratuitos.

Los suplentes pasarán a ostentar el cargo que tuviese el titular de la Comisión de Formación.

Las funciones de la Comisión de Formación, serán:

- Previo diseño, planificar y gestionar la F.P. del Sector.

- Realizar los cursos de F.P. que se planifique, bien a través de las empresas o por cursos acordados con la Administración.

- Velar por el buen funcionamiento de los cursos que se realicen.

- Proponer los monitores de los cursos.
- Proponer los locales para los cursos.

Todas aquellas cuestiones que estén relacionadas con los cursos de F.P. a esta Comisión de Formación.

- Las reuniones de esta Comisión se celebrarán tantas veces como la convoque el Presidente, a iniciativa propia o a petición de cualquiera de sus componentes, con un orden del día de acuerdo con las funciones de la citada Comisión, la convocatoria se realizará en un plazo máximo de quince días desde su petición por cualquiera de las partes.

- Siempre que se necesiten acuerdos serán por unanimidad.

- La Comisión carecerá de recursos propios.

- Como consecuencia de la concesión de cursos por parte de la Administración, los gastos ocasionados tendrán que ser los que el curso tenga concedido, sin reclamar las partes ningún aumento presupuestario a mayores.

- Si una de las partes firmantes de la Comisión de Formación, pretende abandonar la misma, el ciclo de petición, concesión, otorgamiento e impartir los cursos, se entiende que renuncia a todos sus derechos de cualquier naturaleza, pasando éstos al resto de los firmantes.

Artículo 57. Plan de Formación. Con el fin de mantener la competitividad de las empresas y los puestos de trabajo del sector durante el período de vigencia de este convenio se acuerda:

- Establecer un plan de Formación Permanente que afectará a las categorías paulatinamente.

- Un plan de reciclaje para trabajadores afectados por cambios en la organización del trabajo.

- A la formación de los trabajadores más necesitados por sus escasas cualificaciones, por cambios en la organización del trabajo, introducción de nuevas tecnologías, etc. A tal fin se podrán suscribir convenios con otras instituciones cuando sea preciso.

- A conceder un número de licencias pagadas de estudios (desarrollo del convenio 140 de la O.I.T.) cuyas modalidades pueden ser:

- Asistir a cursos de 40 horas anuales, para la actualización dentro de la jornada laboral.

- Los matriculados en carreras universitarias o cursos de F.P. se les concederá una reducción en su jornada laboral de tres horas y tendrán prioridad en la elección de turno de trabajo, elección de horario o vacaciones, cuando sea para compaginar con los estudios, esta reducción conllevará la reducción de las retribuciones en la misma proporción que las horas que no trabaje.

Se concederán permisos para realizar estudios de F.P. o Formación Académica de hasta tres meses, sin remuneración.

Para el desarrollo de este apartado se constituirá la Comisión Paritaria de Formación Profesional, que estudiará la posibilidad de realizar cursos de F.P. para los trabajadores.

Artículo 58. Justificación de permisos y licencias. Las empresas, podrán solicitar la oportuna justificación, a los trabajadores que opten por algunas de las licencias descritas en el capítulo VI, artículos 55, 56, 57 y 58 del presente convenio a fin de que demuestren debidamente la asistencia y aprovechamiento de los cursos que estén inscritos y por los cuales disfrutaban dichas licencias.

Artículo 59. Sobre la creación de fondos sociales.

1. La creación de fondos sociales sostenidos por aportaciones de empresarios, trabajadores o de terceros, para la prestación de servicios asistenciales y sociales, tales como guarderías infantiles, escuelas, residencias de descansos y para jubilados, centros recreativos, culturales y de formación profesional, instalaciones deportivas, servicios médicos de

sector u otros centros de asistencia sanitaria, prestaciones complementarias de las de la Seguridad Social compatibles y totalmente independiente de ella, regímenes becarios, grupos de vivienda y en general cualquier clase de realización asistencial para beneficio o disfrute de quienes prestan servicios o pertenezcan al régimen general de la Seguridad Social de este sector, en los centros de trabajo de las empresas que se engloban en el ámbito del convenio colectivo citado, conforme a las condiciones que establezcan en el correspondiente reglamento, correspondiendo a la comisión paritaria del convenio el acuerdo de iniciación de estas prestaciones y atenciones.

2. Asimismo, la Comisión podrá promover, organizar y gestionar cuantos servicios, en beneficio de los trabajadores del sector.

3. Las partes firmantes del presente convenio encomiendan a la Comisión el estudio, programación y desarrollo de servicios a los trabajadores y empresas del sector tales como:

A) Escuela de F.P. gestionada paritariamente, que acogerá con carácter prioritario, a parados del sector e hijos jóvenes de trabajadores del sector.

B) Establecimiento de unas becas de estudio para hijos de trabajadores del sector.

C) Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social por I.T.

D) Establecimiento de una ayuda a los trabajadores del sector para la rehabilitación, o acceso a la primera vivienda.

E) Prestaciones asistenciales de carácter social por fidelidad al sector.

Artículo 60. Funciones de la Sección Sindical. La Sección Sindical vigilará el cumplimiento de lo estipulado con carácter general en el E.T. y especialmente de lo previsto en la Orden Ministerial del plan F.I.P.

Informarán a los trabajadores y estudiantes de sus derechos promoviendo su afiliación.

Cuidar que no se contrate al mismo trabajador o se cubra el mismo puesto en los contratos en prácticas del artículo 23 y no se desvirtúen los objetivos en la Formación y de los contratos.

Seguidamente de todas las acciones formativas en la empresa y promover en los convenios la formación de los trabajadores o acciones cogestionadas empresa/sindicato tanto a nivel local como sectorial.

Informar a la Unión y Federación del desarrollo del plan F.I.P. en su ámbito.

#### CAPÍTULO VII. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 61. Salario base. El Salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su grupo profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas anexas al presente convenio.

Artículo 62. Salario base mínimo de Convenio. Se establece un salario base mínimo garantizado igual al del nivel 1 del anexo I de este convenio, por debajo del cual no podrá estar retribuido ningún trabajador a partir de 18 años, incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, independientemente del trabajo que desempeñe y de la modalidad con que haya sido contratado, exceptuando los contratados mediante contratos de formación regulados por el artículo 24 de este convenio.

Artículo 63. Antigüedad. Sobre este particular se estará a cuanto disponía el artículo 36 de la derogada ordenanza laboral de aplicación a estas industrias, si bien la cantidad que percibirán en concepto de aumento periódico será el siguiente:

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

Del undécimo al vigésimo cuarto, el 1% del salario de su nivel retributivo.

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

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

Un 3% del salario de su categoría, cada uno de los 10 primeros años.

Un 1% del salario de su categoría, a partir del undécimo año.

Artículo 64. Pagas extraordinarias. El personal comprendido en este convenio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas, a una mensualidad de su retribución base incrementada con los aumentos de antigüedad correspondientes, así como la participación en beneficios en las pagas de junio y diciembre. Se abonarán en la primera quincena de marzo, junio, septiembre y diciembre respectivamente.

Artículo 65. Participación en beneficios. En tanto no se legisle con carácter general la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, se establece para todos los trabajadores afectados por este convenio, una percepción que recibirá el nombre de participación en beneficios, cuya cuantía será del 15% sobre los salarios base señalados en tabla salarial adjunta, que se abonarán mensualmente, así como en las pagas de junio y diciembre, incrementadas todas ellas con la antigüedad. Pudiendo prorratearse lo correspondiente a las pagas extraordinarias de julio y diciembre entre los 12 meses del año. Durante la vigencia de este convenio se incluirán la participación en beneficios en las cuatro pagas extraordinarias, de forma que al finalizar el presente convenio la participación en beneficios será igual en las cuatro pagas extraordinarias, quedando consolidado dicho valor.

Se incrementarán las pagas de marzo y septiembre, respectivamente con el porcentaje señalado de la paga de beneficios:

Año 2006: 25% del valor de la paga de beneficios.

Año 2007: 50% del valor de la paga de beneficios.

Año 2008: 75% del valor de la paga de beneficios.

Año 2009: 100% del valor de la paga de beneficios.

Artículo 66. Plus convenio. Se establece un plus convenio para el año 2006 de 64,14 euros. Dicho importe se incrementará en el I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años 2007, 2008 y 2009 para todos los niveles salariales del anexo I y que se percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias del año.

Igualmente se establece un plus de convenio especial para aquellos trabajadores que habitualmente realicen sus funciones frente a pantallas terminales de ordenador, de 85,45 euros mensuales durante el año 2006. Dicha cantidad se incrementará en el I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años 2007, 2008 y 2009 si no se entregan las medidas de seguridad y protección necesarias. Este Plus especial no será incompatible con el plus convenio anteriormente citado.

Artículo 67. Plus de disponibilidad. Todo el personal que tenga que estar disponible para reparar averías o siniestros fuera de su horario habitual de trabajo, percibirá durante el año 2006 por este concepto la cantidad de 17,47 euros respectivamente, por día a disposición de la empresa.

Para los sucesivos años de vigencia del convenio dicha

cantidad se incrementará en el I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, revisándose en las mismas condiciones que el salario base.

Artículo 68. Plus distancia. Los trabajadores afectados por este convenio, siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán durante los años 2006, 2007, 2008 y 2009, la cantidad de 0,25, 0,26, 0,27 y 0,28 euros por kilómetro respectivamente, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 2 kilómetros de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador.

Artículo 69. Salidas, viajes y dietas. Todos los trabajadores que por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario durante el año 2006 de una dieta completa de 57,40 euros, de 58,78 euros para el 2007, de 60,25 euros para el 2008 y de 61,76 euros para el 2009, repartidas de la siguiente manera:

Año 2006:

Por comida: 13,45 euros.

Por cena: 13,45 euros.

Por pernoctación y desayuno: 30,50 euros.

Año 2007:

Por comida: 13,80 euros.

Por cena: 13,80 euros.

Por pernoctación y desayuno: 31,18 euros.

Año 2008:

Por comida: 14,15 euros.

Por cena: 14,15 euros.

Por pernoctación y desayuno: 31,95 euros.

Año 2009:

Por comida: 14,46 euros.

Por cena: 14,46 euros.

Por pernoctación y desayuno: 32,84 euros.

Si por circunstancias, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previa justificación posterior de los gastos por el trabajador.

Artículo 70. Trabajos tóxicos. Se establece una compensación, para este tipo de trabajos, consistente en un 25% del salario base. Y se recomienda la necesidad de cumplir el artículo 43 del presente convenio.

Artículo 71. Plus de turnicidad, nocturnidad y festividad: Se establecen los siguientes pluses para aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en turno continuo, de lunes a domingo, 24 horas día:

Nocturnidad: 1,25 euros por hora trabajada entre las 22 horas y las 6 horas.

Turnicidad: Un euro diario por día de trabajo.

Festividad: Se establece un plus para los catorce días festivos del año más los días 24 y 31 de diciembre equivalente a 20 euros por cada uno de estos días trabajados.

Para los sucesivos años de vigencia del convenio dichas cantidades se incrementarán en el I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, revisándose en las mismas condiciones que el salario base.

Artículo 72. Prendas de trabajo. Las empresas dotarán a su personal de dos prendas de trabajo (mono o bata) al año. En aquellos centros de trabajo de excepcional grado de deterioro de las prendas, se insta a las empresas a que dote de otras, cuando aparezcan las últimamente dotadas como indecorosas. En el caso de que el empresario optase por la no dotación de estas prendas, los trabajadores cualquiera que fuera su categoría y función, percibirán durante la vigencia del presente convenio una suma de 79,77, 81,68, 83,72 y 85,81 euros en los años 2006, 2007, 2008 y 2009 respectivamente como compensación.

Al personal que realice su trabajo a la intemperie, se le dotará de una prenda impermeable de abrigo cada dos años

(anorak, impermeable, etc.) o en su defecto las cantidades de 124,25, 127,11, 130,29 y 133,41 euros durante el año 2006, 2007, 2008 y 2009 respectivamente.

Asimismo se dotará de las prendas de seguridad, a los trabajadores que realizan sus funciones en puestos de trabajo tóxico, peligroso, penoso o cualquiera otro que lo requiera.

Artículo 73. Plus de transporte. Se establece un plus de transporte para el año 2006 de 48 euros, para todos los niveles salariales y grupos profesionales que se cobrarán en cada una de las doce pagas ordinarias del año.

Para los sucesivos años de vigencia del convenio dicha cantidad se incrementará en el I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, revisándose en las mismas condiciones que el salario base.

Artículo 74. Pago de nóminas. Las empresas abonarán los salarios devengados correspondientes al mes anterior, dentro de los tres primeros días de cada mes. En el caso de abonarse a través de entidad bancaria, el trabajador tendrá permiso retribuido para hacer efectivo su importe, por una sola vez al mes.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de hasta el 90% del salario correspondiente a un mes.

Conforme al artículo 29, punto 3 del E.T. el interés por mora en el pago de los salarios será del 10% de lo adeudado.

Artículo 75. Premio de constancia. Por haber trabajado 25 años en la empresa se tendrá derecho a un premio consistente en una mensualidad de salario real.

#### CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES Y DEMOCRACIA ECONÓMICA.

Artículo 76. Horas sindicales.

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

b) Durante el tiempo de negociación del convenio, no habrá limitación de las horas sindicales.

c) Por razones sindicales, cualquier afiliado a una central sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito, podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla:

1.-Veinte horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

2.-Licencias de hasta quince días al año para asistencias a cursos de formación sindical.

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

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

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

Artículo 77. Derecho a recibir información básica. Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, deberán recibir, de forma periódica, información

básica sobre la situación de la empresa de los extremos siguientes:

A) Información sobre los Estatutos de las Sociedades. Debiendo de comprender las siguientes materias:

Forma jurídica y estatutos sociales.

Grupo jurídico, económico o financiero del que forma parte la empresa.

Personas que componen los órganos de dirección.

Existencia y naturaleza de convenios y acuerdos que pueden tener consecuencias fundamentales y duraderas para la empresa.

B) Situación competitiva de la empresa en el mercado.

Concreta en:

Posibilidades en materia de competencia y mercados.

Contratos y acuerdos en materias de compras y ventas, en caso de que tengan consecuencias importantes y duraderas para la empresa.

Datos sobre la comercialización de los productos de la empresa, canales de distribución, técnica de ventas, márgenes de distribución, etc.

Cifras de ventas y su evolución durante los últimos años.

Evolución de los precios de coste y de ventas por grupos de productos.

C) Producción y productividad.

Evolución de la producción, expresada en volumen, en número o en peso y asimismo en valor y valor añadido.

Grado de utilización de la capacidad productiva.

Evolución de la productividad, poniendo de manifiesto, sobre todo, el valor añadido por hora de trabajo o la producción del trabajador.

D) Estructura financiera de la empresa.

Medios de financiación a medio y largo plazo.

Comentario explicativo del plan contable utilizado.

Análisis de la estructura financiera mediante una comparación comentada de las cuentas anuales de los últimos años.

E) Presupuesto y cálculo de los precios de costo.

Método seguido para la elaboración del presupuesto y explicación de su empleo como instrumento de dirección general de la empresa.

Método para el cálculo del precio de coste e indicaciones relativas a la estructura de costes y su distribución.

F) Evolución del empleo de la empresa.

Evolución del empleo en la empresa, en los últimos años así como las perspectivas de futuro.

G) Gastos de personal.

Remuneración total del personal de la empresa.

Gastos de formación profesional.

Otras ayudas y gastos sociales.

H) Programas y perspectivas de futuro de la empresa.

Incluyendo las previsiones sobre posibles ampliaciones y los informes sobre las inversiones previstas y su financiación.

#### ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

Artículo 78. Derecho de información anual. Se realizará dentro de los tres meses siguientes al cierre del ejercicio económico y tendrá por objeto informar de la situación y evolución de la empresa a lo largo del año transcurrido y de los objetivos y perspectivas para el año siguiente.

La información anual contendrá, al menos, los siguientes documentos:

Un informe escrito que ponga al día la información de base prevista en el apartado anterior.

Una copia básica del balance, la cuenta de resultados, la memoria anual y, en el caso de empresas que revistan la forma de sociedades por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios.

La dirección de la empresa deberá analizar las cuentas más significativas del balance y habrá de explicar la cuenta de pérdidas y ganancias, comparándola con la de ejercicios anteriores.

Artículo 79. Derecho de información específica. Los representantes de los trabajadores y los Delegados Sindicales, recibirán trimestralmente la información prevista en el artículo 64.1.1 del Estatuto de los Trabajadores y, además, excepcionalmente, se les deberá facilitar informe, sin esperar a la reunión trimestral.

Cuando se produzcan circunstancias externas que puedan acarrear consecuencias importantes.

En todos los casos que vayan a adoptar decisiones internas que puedan tener repercusiones trascendentes sobre la empresa.

El sindicato podrá elaborar, previo a la aprobación en el Consejo de Administración, un informe ante los temas de:

Adjudicación de contratos.

Inversiones.

Planes anuales de actuación.

Diferentes decisiones que afecten a la estructura de la empresa.

Es por tanto, necesario negociar la participación de nuestra organización en los órganos de la empresa, a partir de estos principios, lo que supondrá un primer paso para, en el futuro, ir desarrollándolos y ampliándolos al objeto de alcanzar niveles adecuados de participación.

Artículo 80. Delegados Sindicales. Las Secciones Sindicales en las empresas de más de 50 trabajadores, tendrán derecho al nombramiento de un Delegado Sindical, en las mismas condiciones fijadas en la L.O.L.S.

Para empresas de 100 o más trabajadores, se incrementará en uno el número de Delegados Sindicales a quien tienen derecho.

En los casos en que la cualidad de Delegado Sindical coincida con la de miembro de Comité de Empresa, se acumularán las horas sindicales en razón de estos dos cargos.

Artículo 81. Acumulación de horas sindicales. Se procederá a la acumulación de los créditos horarios correspondientes a los Delegados Sindicales, miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, pertenecientes a una misma empresa (o sector) creando una bolsa horaria que será administrada por la Central Sindical correspondiente.

Artículo 82. Crédito horario para afiliados. Se creará una bolsa horaria anual de 100 horas retribuidas para facilitar la asistencia de los afiliados a los sindicatos, a las actividades organizadas por éstos, como cursos de formación, tanto profesional como sindical, asambleas, reuniones preparatorias del convenio y cualquier otra actividad sindical.

Artículo 83. Nuevas tecnologías. Las direcciones de las empresas facilitarán a la expresada Comisión Paritaria de Formación, información referente a los planes sobre introducción de nuevas técnicas o tecnologías, detallando sus aspectos técnicos y ventajas económicas, la naturaleza y amplitud del cambio tecnológico previsto, concretando las opciones alternativas y las razones de la opción realizada, el calendario previsto para la introducción de los nuevos sistemas, evolución de las previsiones sobre el empleo, la concepción del puesto de trabajo y nuevos requerimientos en formación profesional.

La Comisión, a la vista de la información facilitada estudiará las repercusiones que puedan derivarse de la implantación de la nueva tecnología y en lo que pueda afectar al personal de la empresa con el fin de negociar las modificaciones que resulten necesarias en las condiciones laborales existentes. Dado el carácter estrictamente reservado de estas materias, los miembros de la citada Comisión quedarán expresamente obligados a observar con la máxima diligencia el deber del sigilo profesional.

El acceso a los cursos de Formación y Capacitación motivados por la introducción de nuevas técnicas o tecnologías, se establecerá para todos los trabajadores afectados y con los siguientes criterios y prioridad:

a) Antigüedad en el acoplamiento.

b) Antigüedad en la categoría.

c) Antigüedad en la empresa.

Artículo 84. Cláusula de formación y nuevas tecnologías. En caso de aplicación de nuevas técnicas o nuevos métodos de trabajo que exigieran cambios de puesto, se habilitarán los medios precisos para la reconversión profesional de quienes participaran en el anterior proceso productivo. Si el nuevo puesto de trabajo fuera de nivel profesional o salarial al desempeñado, se respetarán las condiciones inherentes a éste, con independencia de la nueva función a desempeñar. Por el contrario, si las exigencias del nuevo puesto fueran superiores, se le asignarán el nivel profesional y salarial correspondiente.

Artículo 85. Acuerdo para la renovación tecnológica. Garantías en el empleo:

La introducción de la nueva tecnología no supondrá en ningún caso la disminución de la plantilla global actual.

Las empresas se comprometen a no despedir a ningún trabajador como consecuencia de la introducción de la nueva tecnología. Las empresas renuncian explícitamente a hacer uso del apartado B) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías laborales y profesionales:

Los puestos de trabajo de nueva creación que resulten de la introducción de la nueva tecnología serán cubiertos por trabajadores de la misma categoría que dichos puestos cuya especialidad haya quedado obsoleta, previa la realización de los cursos de formación necesarios. Caso de ser mayor el número de puestos de trabajo de nueva creación a cubrir que el de trabajadores de la misma categoría con especialidad obsoleta, se procederá a efectuar, previa la realización de cursos de formación, un concurso oposición restringido entre aquellos trabajadores que teniendo una categoría inferior, tengan asimismo obsoleta su especialidad. Sólo en caso de no haber licitantes al concurso-oposición restringido, éste se convocaría con carácter abierto.

Los cursos de formación y reciclaje serán considerados como tiempo efectivo de trabajo, realizándose dentro de lo posible durante la jornada laboral de cada trabajador, y serán financiados íntegramente por la empresa.

La empresa permitirá el estudio y revisión de las nuevas instalaciones a los gabinetes de seguridad e higiene en el trabajo de las Centrales Sindicales.

Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento para velar por la correcta aplicación de la letra y el espíritu de este protocolo de acuerdo.

Artículo 86. Comisión Paritaria del convenio. Composición:

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios quienes designarán entre si dos Secretarios.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

1.-Funciones de intermediación:

La Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. También podrán delegar sus funciones en comisiones provinciales o locales dentro del ámbito del convenio.

La Comisión deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.

Procedimiento:

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable,

para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los trámites y forma del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.).

Los plazos de resolución de expediente deberán ser breves.

(Diez días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios) de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

2.-Funciones de vigilancia:

Las empresas están obligadas a facilitar aquella información que, a solicitud de al menos el 25% de los miembros de la Comisión Paritaria, se les requiera sobre los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de las disposiciones de este convenio en las pequeñas empresas.

- Subcontratación.

- Economía sumergida.

3.-Controles de contratación:

A tenor de lo dispuesto en el artículo 9 de este convenio colectivo, la C.P. ejercerá un control sobre las contrataciones que se realicen en el sector.

Artículo 87. Premio de constancia. Por haber trabajado 25 años en la empresa se tendrá derecho a un premio cuantificado en el artículo 75 de este convenio.

Artículo 88. Unidad en lo pactado. Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este convenio colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de aguas.

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

Artículo 89. Cláusula de descuelgue. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo podrán no aplicar el régimen salarial pactado en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos últimos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de las previsiones para el ejercicio en cuestión.

Para poder efectuar tal descuelgue, las empresas deberán comunicar tal decisión a la Comisión Paritaria del convenio, prevista en el artículo 86 de dicho convenio, y a los representantes de los trabajadores de la empresa que promueva el descuelgue en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la publicación del texto del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

La documentación que la empresa promotora del descuelgue presentará a la Comisión Paritaria para acreditar que puede verse dada su estabilidad económica será el balance de los dos últimos años, la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas o impuesto de sociedades en su caso de los dos últimos años y las previsiones para el ejercicio actual. Esta documentación será tratada con la debida reserva, guardando el sigilo profesional exigido.

En el plazo de veinte días hábiles siguientes a la comunicación efectuada por la empresa, la Comisión Paritaria resolverá sobre la inaplicación del régimen salarial pactado, tras lo cual la empresa y los representantes de los trabajadores acordarán la determinación de las nuevas condiciones salariales que habrán de regir en la empresa. En caso de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, las partes podrán, a su opción y de común acuerdo, encomendar la determinación de las nuevas condiciones a la Comisión Paritaria (que tendrá carácter vinculante y obligatorio), o someter tal decisión a la Jurisdicción Laboral por los trámites legales.

Artículo 90. Adhesión al A.S.E.C. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al A.S.E.C. de Castilla-La Mancha y su reglamento de aplicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

I. Una vez conocido oficialmente el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. correspondiente a los años 2006, 2007, 2008 y 2009, ambas partes se reunirán de forma inmediata para efectuar la revisión salarial si procede según el artículo 5 de este convenio, así como las tablas salariales correspondientes a los años 2007, 2008 y 2009.

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

ANEXO I

Tablas salariales provisionales para el período entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2006, del Convenio Provincial de las Industrias de Captación, Elevación, Depuración, Tratamiento y Distribución de Aguas de Ciudad Real.

Salario						
Nivel	mes	T. sup.	T. med.	M. int.	O. cual.	Admin.
1	703,61	—	—	—	1	1
2	738,33	—	—	—	2	2
3	766,42	—	—	—	3	3
4	807,43	—	—	4	—	4
5	857,75	—	5	—	—	—
6	1060,52	6	—	—	—	—
7	1129,73	7	—	—	—	—

ANEXO II

Asignación de las antiguas categorías a grupos profesionales.

Categoría profesional	Grupo profesional	Nivel
- Titulado grado Superior con Jefatura	T. superiores	7
- Titulado grado Superior sin Jefatura Titulado grado Medio con Jefatura Gerente Jefe de Sección o Negociado (A) Analista de Aplicación (A)	T. superiores	6
- Titulado de grado Medio Jefe de Servicio Jefe de Sección o Negociado (B) Analista de Aplicación (B) Topógrafo de Primera Jefe de Delegación Subjefe de Sección o Negociado	T. medio	5
- Capataces de Oficio Encargado de Taller, Grupo o Sección Montadores mecánicos y electricistas	M. intermedio	4
- Delineante Proyectista Encargado de Sección Oficial de Primera de Administración Programador Topógrafo de Segunda Delineante Analista Inspectores o Celadores	Administrat.	4
- Auxiliares Técnicos Calcadores Oficial de Segunda Administración Operadores de Ordenador	Administrat.	3
- Subcapataz Inspectores de Instalaciones Maquinista de Riegos de Primera Oficiales de Primera	O. cualificados	3
- Encargado de Cobradores Auxiliares de Caja Encargado de Lecturas Inspectores de Suministros Encargados de Almacén	Administrat.	2
- Maquinista de Riego de Segunda Celador Relojero Conductores de Máquinas Oficial de Segunda	O. cualificados	2
- Auxiliares de Administración Perforistas Listeros Lectores	Administrat.	1
- Almacenero Telefonista Portero Oficiales de Tercera Peones	O. cualificados	1

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DE ELEVACIÓN, DEPURACIÓN, CAPTACIÓN, TRATAMIENTO, SANEAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS

Asistentes:

Parte empresarial:

Aqualia: María del Carmen Rodríguez Gómez.

Emaser: Antonio Gutiérrez Díaz del Campo.

Pridesa: José Antonio Salvador Nadal.

Parte social:

José García Nieto (U.G.T.).

Antonio Pareja Salcedo (U.G.T.).

Jesús Ramón Piqueras Pérez (U.G.T.).

Rafael Mendoza Mínguez (U.G.T.).

Miguel Ángel Rebato Martínez (U.G.T.).

Alberto Jiménez Jiménez (U.G.T.).

Manuel Clemente-Moreno Vera (CC.OO.).

Asesores:

Agustín Pérez Expósito (U.G.T.).

Ángel Rojas Caro (CC.OO.).

En Ciudad Real, siendo las 13 horas del día 25 de abril de 2006, en la sede de U.G.T. de Ciudad Real, reunidos los arriba relacionados, y miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Elevación, Depuración, Captación, Tratamiento y Distribución de Aguas.

Acuerdan:

Primero: Adjuntar la presente acta al texto del Convenio Colectivo Provincial de Elevación, Depuración, Captación,

Tratamiento y Distribución de Aguas, así como las tablas salariales para el año 2006 como anexo I.

Segundo: Elevar copias de la presente acta, texto del convenio y anexos a la Delegación Provincial de Industria y Trabajo de Ciudad Real, a los efectos de su registro reglamentario y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero: A efectos de notificaciones, designar los siguientes domicilios:

Aqualia: Calle Federico Salmón, 13. 280816-Madrid.

Gestagua: Calle Rosario Pino, 14/16. 28020-Madrid.

Emaser: Ronda de Alarcos, 28. 13002-Ciudad Real.

Pridesa: Ramón Rubial, 2. 48950-Erandio (Vizcaya).

U.G.T.: Calle Juan Bravo, 6, 2ª planta. 13500-Puertollano (Ciudad Real).

CC.OO.: Calle Alarcos, 24, 2ª planta. 13002-Ciudad Real.

Y para que conste a los efectos oportunos, firman las partes intervinientes en el lugar y fecha arriba indicados.

(Firmas ilegibles).

**Número 4.365**

# administración Estatal

## DIRECCIONES PROVINCIALES Y SERVICIOS PERIFERICOS

### MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR SEVILLA EDICTO

*Expropiación forzosa para el proyecto de construcción de la mejora del abastecimiento a Valdepeñas, Santa Cruz de Mudela y pedanías. Expediente 417-J. Clave 05.313.202/7511.*

Expropiación forzosa. Procedimiento de urgencia. Obra: «Proyecto de construcción de la mejora del abastecimiento a Valdepeñas, Santa Cruz de Mudela y pedanías (Ciudad Real)». Términos municipales: Valdepeñas, Santa Cruz de Mudela y Pedanías. Provincia: Ciudad Real. Expediente: 417-J. Clave: 05.313.202/7511.

Por resolución de 5 de julio de 2006, de la Consejería de Obras Públicas de La Junta de Castilla-La Mancha, resuelve la información pública del expediente expropiatorio arriba referenciado, y por resolución de 14 de julio de 2006 se aprueba el proyecto de construcción de la mejora del abastecimiento a Valdepeñas, Santa Cruz de Mudela y pedanías (Ciudad Real). Expediente: AA/CR/06/001. La Ley 12/2002, de 27 de junio de 2002, reguladora del ciclo integral del agua de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en el artículo 28 dispone en el punto primero que la aprobación de los proyectos de infraestructuras de interés regional implica la declaración de utilidad pública o interés social de las obras así como la necesidad de urgente ocupación de los bienes y derechos afectados, a efectos de la expropiación forzosa, ocupación temporal e imposición de servidumbres.

Por Real Decreto 1419/2005, de 25 de noviembre, por el que se adoptan medidas administrativas excepcionales para la gestión de los recursos hidráulicos y para corregir los efectos de la sequía en las cuencas hidrográficas de los ríos Guadiana, Guadalquivir y Ebro, en el artículo 6.2 establece que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 del texto refundido de la Ley de Aguas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, las actuaciones aprobadas al amparo de este Real Decreto llevarán implícitas la declaración de utilidad pública, a los efectos de la ocupación temporal y expropiación forzosa de bienes y derechos, así como la urgente necesidad de la ocupación. A estos efectos se relacionan en el anexo un conjunto de actuaciones ya autorizadas necesarias para combatir los efectos de la sequía, cuya urgente necesidad de ocupación queda declarada de forma expresa por este Real Decreto, donde incluye entre otras obras "actuaciones para el abastecimiento de Valdepeñas y Santa Cruz de Mudela (Ciudad Real).

Por todo lo cual, se publica el presente edicto, convocando a los interesados afectados que a continuación se relacionan a los días y horas señaladas a fin de que comparezcan en los Ayuntamientos de Valdepeñas y Santa Cruz de Mudela para proceder al levantamiento del acta previa a la ocupación, sin perjuicio de trasladarse al lugar de las fincas si se considera conveniente.

A dicho acto deberán asistir personalmente o bien representados por persona debidamente autorizada para actuar en su nombre, aportando D.N.I. y los documentos públicos o privados acreditativos de su titularidad (escrituras), así como el último recibo del impuesto de bienes inmuebles, pudiendo hacerse acompañar, a su costa si lo estiman oportuno, de un Perito y un Notario.

Asimismo, y conforme al artículo 56 del Reglamento de Expropiación Forzosa, se abre un período de información pública de quince días (15) a fin de oír a los afectados por la expropiación, pudiendo los interesados, hasta el momento del levantamiento del acta previa, formular escrito ante la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir (calle Santo Reino, número 5-7, código postal 23071-Jaen) cuantas alegaciones estimen oportunas, a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan padecido al relacionar los bienes afectados por la urgente ocupación.