

	C.A./C.L. — Euros	M.T. y A.S. — Euros
<i>Aplicación Presupuestaria 19.04.313L.457</i>		
Proyectos de mantenimiento de programas y servicios dirigidos a la atención de enfermos de Alzheimer y otras demencias:		
Alicante. Atención especializada en Centro de Día	64.000,00	64.000,00
Alicante. Atención en domicilio a enfermos Alzheimer	14.000,00	14.000,00
Alcoy (Alicante). Programa de Respiro en Residencia	15.000,00	15.000,00
Villena (Alicante). Atención en domicilio a enfermos Alzheimer	10.000,00	10.000,00
Elda (Alicante). Atención especializada en Centros de Día	10.000,00	10.000,00
Castellón. Atención a enfermos de Alzheimer. Vila-Real (Castellón). Atención especializada en Centro de Día	47.569,62	47.569,62
Valencia. Centro de Día C/ Eugenia Viñas	20.745,00	20.745,00
Valencia. Unidad de Respiro en Centro de Día. Onteniente (Valencia). Asesoramiento permanente a Familiares de enfermos Alzheimer. Sagunto (Valencia). Atención especializada en Centro de Día «Puerto de Sagunto»	36.000,00	36.000,00
Chiva (Valencia). Unidad Investigación y Detección precoz	13.000,00	13.000,00
	25.000,00	25.000,00
	20.000,00	20.000,00
	280.000,00	280.000,00
Total	555.314,62	555.314,62
<i>Aplicación Presupuestaria 19.04.313L.750</i>		
Proyectos Inversiones:		
Valencia. Residencia «Velluters»	250.000,00	250.000,00
Manises (Valencia). Residencia/Centro de Día.	765.595,91	765.595,91
Total	1.015.595,91	1.015.595,91
Suma totales	4.906.605,90	4.906.605,90

5623

RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua.

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua (código de Convenio número 9914365), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 2002 de una parte por la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua a Poblaciones (AGA) en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales CC.OO. y FIA-UGT en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de febrero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA

CAPÍTULO I

Normas de identificación

Artículo 1. *Naturaleza jurídica del convenio colectivo.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo es el resultado de la negociación entre las partes firmantes de una norma que sustituya al laudo arbitral para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Potabilización, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas con el fin de dar cumplimiento a la disposición transitoria de la citada norma.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones: captación, tratamiento, distribución, evacuación mediante redes de alcantarillado y depuración de residuales, tanto para usos domésticos como industriales.

Para mejor precisión se especifica, por vía de exclusión expresa, que este acuerdo no será de aplicación a las Empresas que gestionan el agua para usos agrícolas o de regadío, cualquiera que sea la denominación con las que se conozca (Comunidades de Regantes, Juntas, Asociaciones, Sociedades Heredamientos, etc.), así como a los Organismos Públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades anteriormente citadas, realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública, no quedando excluido el personal laboral en las empresas de naturaleza pública, en el supuesto que dicho personal no esté sujeto a la normativa de la función pública ni a Convenio Colectivo propio.

En todo caso, los Convenios Colectivos existentes en este ámbito de actividad, se aplicarán en sus propios términos en aquellas materias por los mismos contempladas. Este Convenio Colectivo será aplicable, por consiguiente, en las materias en que los Convenios Colectivos se remitan al mismo o al laudo arbitral al que sustituye. Será asimismo de carácter supletorio respecto de cualesquiera otras materias en las que pudiera existir vacío de regulación.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio español, sirviendo, además, como derecho supletorio para aquellos ámbitos que, rigiéndose por Convenio propio, puedan sufrir algún tipo de vacío normativo.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal laboral contratado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo aquellos que estén vinculados a la empresa por la situación legal de alta dirección.

Artículo 5. *Ámbito temporal y denuncia del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2002 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2004.

La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente Convenio Colectivo en los dos meses siguientes a partir de la denuncia del Convenio o de sus prórrogas.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y estructura profesional

Artículo 8. *Organización del Trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

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

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

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

Artículo 9. *Clasificación funcional.*

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

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

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

Artículo 10. *Factores de encuadramiento.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

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

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

Grupo profesional 1:

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

B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

C. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.3, en este grupo, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de Peón y Peón especialista.

Grupo profesional 2:

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

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

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

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

Grupo profesional 3:

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

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2.º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

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

Grupo profesional 4:

A. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

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

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

Grupo profesional 5:

A. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

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

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

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

C. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.3, en este grupo se incluirían, y a modo de ejemplo, las antiguas Categorías Profesionales de Jefe de Departamento, así como las correspondientes a Titulado de Grado Superior.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

Artículo 13. *Trabajos con funciones de grupo superior.*

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

2. Transcurrido dicho periodo, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera

favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

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

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

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

Artículo 14. *Trabajos con funciones de grupo inferior.*

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

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

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

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

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

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 16. *Período de prueba.*

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

Grupos 4 y 5: Seis meses.

Grupos 1, 2 y 3: Dos meses.

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

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

Artículo 17. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

Artículo 18. *Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.*

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Promoción y ascensos

Artículo 19. *Promoción profesional. Principio general.*

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

Artículo 20. *Cobertura de vacantes y ascensos.*

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

2. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este Convenio Colectivo establecidos.

3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4 y 5, y en los del grupo profesional 3, cuando ostenten funciones específicas de mando.

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

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

CAPÍTULO V

Régimen salarial

Artículo 21. *Principio general.*

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

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada.

Los derechos económicos y demás condiciones contenidos en el presente Convenio Colectivo, valorados en su conjunto y cómputo anual, compensarán, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que vinieran

satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

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

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

Artículo 22. *Salario base.*

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

Artículo 23. *Complementos salariales.*

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

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

3. Por Convenio Colectivo de ámbito inferior a este Convenio nacional o por pactos individuales o colectivos entre las empresas y los trabajadores o sus representantes, podrán establecerse los complementos salariales en cada caso aplicables.

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

Artículo 25. *Retribuciones de los grupos profesionales para el año 2002.*

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrán un salario mínimo garantizado en cómputo anual, por su actividad en jornada completa y según el grupo profesional al que pertenezcan de:

Grupo	Total anual (euros)
1	11.450
2	11.750
3	12.050
4	12.350
5	12.450

El salario mínimo garantizado, que se prorrateará en los supuestos de actividad a tiempo parcial o por un período de duración inferior al año, incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario base, pagas extraordinarias, complementos salariales de cualquier tipo y pluses de cualquier índole) a percibir por los trabajadores de cada empresa en su actividad realizada en jornada ordinaria, a excepción del plus de nocturnidad regulado en el párrafo siguiente, las horas extraordinarias cuando se compensen mediante pago y el complemento por antigüedad regulado en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo. Además, quedarán excluidas las compensaciones o suplidos a los gastos realizados (Ejemplo: dietas, desplazamientos, etc.).

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un plus de nocturnidad de 1,00 euro para todos los grupos profesionales por cada hora trabajada entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

Artículo 26. Incremento económico para los años 2003 y 2004.

Las retribuciones establecidas en el artículo anterior se incrementarán cada año en los siguientes porcentajes:

En cuanto al salario mínimo garantizado:

Año 2003: IPC nacional previsto para el año 2003 + 0,4 por 100 + 200 euros. Al finalizar el año, se revisará el IPC nacional previsto con el IPC nacional real definitivo, con el fin de que las tablas definitivas del año 2003 queden formadas por la suma de las tablas del año 2002 reflejadas en el artículo 25 + el IPC nacional real de todo el año 2003 + 0,4 por 100 + 200 euros.

Año 2004: IPC nacional previsto para el año 2004 + 0,4 por 100. Al finalizar el año, se revisará el IPC nacional previsto con el IPC nacional real definitivo, con el fin de que las tablas definitivas del año 2004 queden formadas por la suma de las tablas del año 2003 + el IPC nacional real de todo el año 2004 + 0,4 por 100.

El plus de nocturnidad se incrementará en los años 2003 y 2004 con el IPC nacional inicialmente previsto de cada uno de esos años + 0,4 por 100. Al finalizar el año, se revisará el IPC nacional previsto con el IPC nacional real definitivo + 0,4 por 100 también.

El incremento de las retribuciones establecidas para los años 2003 y 2004 se aplicarán exclusivamente a los conceptos salariales regulados en este Convenio.

Artículo 27. Complemento por antigüedad.

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

A partir del 1 de enero de 2002, cuando el trabajador cumpla un nuevo año de antigüedad en la empresa, percibirá el 1 por 100 del salario mínimo garantizado establecido para su grupo profesional en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo si lleva hasta 10 años de antigüedad en la empresa, y el 0,5 por 100 del salario mínimo garantizado establecido para su grupo profesional en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo si lleva más de diez años de antigüedad en la empresa.

A partir del 1 de enero de 2003, cuando los trabajadores cumplan nuevos años de antigüedad en la empresa, percibirán el 0,5 por 100 del salario mínimo garantizado establecido para su grupo profesional resultante de los incrementos económicos regulados en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo si lleva hasta diez años de antigüedad en la empresa, y el 0,3 por 100 del salario mínimo garantizado establecido para su grupo profesional resultante de los incrementos económicos regulados en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo si lleva más de diez años de antigüedad en la empresa.

Artículo 28. Lugar, tiempo y forma de pago del salario.

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

2. Ya se pague en efectivo, ya por cualquiera de los medios establecidos en el apartado anterior, el empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

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

Artículo 29. Inaplicación de los incrementos salariales en las empresas en pérdidas.

Los incrementos salariales que la aplicación del presente Convenio Colectivo pueda suponer respecto a determinadas empresas podría suspenderse en su aplicación cuando éstas acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores de cada uno de los años de vigencia.

En estos casos la fijación del aumento de salario se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y enmarcando esta decisión dentro de un Plan de Futuro, que debe contener las medidas industriales, comer-

ciales, financieras y, en su caso, la actualización posterior de los salarios para garantizar el futuro industrial y del empleo.

El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetiva y fehacientemente que la empresa tiene superávit o beneficios, salvo pacto contrario entre las partes.

La solicitud de adecuar el incremento salarial a la situación de pérdidas de las empresas, se iniciará a petición de la Dirección de la empresa, en un plazo máximo de sesenta días a partir de la publicación de este Convenio Colectivo y de las posteriores publicaciones de las revisiones salariales. La empresa comunicará este extremo a los Delegados de Personal o Miembros del Comité de empresa y a las secciones sindicales de las Federaciones firmantes del presente Convenio.

Esta comunicación deberá hacerse por escrito y se acompañará de los siguientes documentos:

Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas y productivas que motivan la solicitud.

Documentación económica, que consistirá en el balance y la cuenta de resultados de los años afectados hasta la finalización de este Convenio.

Declaración del Impuesto de Sociedades referido a los años indicados en el apartado anterior.

Informe relativo a los aspectos financieros, productivos, comerciales y organizativos de la empresa.

Informe del Censor Jurado de cuentas y/o informe de Auditoría. Esta exigencia no tendrá que cumplirse en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores.

Previsiones de la empresa para los tres años siguientes.

Medidas de carácter general específicas que tengan previsto tomar para solucionar la situación (Plan de Futuro).

Desde ese momento se iniciará un periodo de treinta días de consulta y negociación entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. En ese proceso, necesariamente, deberán participar directamente representantes de las Federaciones firmantes del Convenio.

En el caso de finalizar con acuerdo, se enviará a la Comisión Paritaria que establece este Convenio Colectivo, el acta del Acuerdo para su conocimiento y control, previamente a su aplicación definitiva.

En el supuesto de desacuerdo, las partes voluntariamente podrán solicitar la mediación de la Comisión Paritaria, previa solicitud por escrito y remisión de toda la información. El plazo para emitir el informe será de veinte días.

Para el seguimiento del Acuerdo de inaplicación al que se llegue, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Control, que se reunirá como mínimo cada tres meses, para evaluar los efectos del Plan de Futuro y decidir sobre las medidas a tomar al respecto.

CAPÍTULO VI**Jornada de trabajo****Artículo 30. Jornada de trabajo.**

1. Para el año 2002 los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán una jornada máxima anual de 1.770 horas de trabajo efectivo. En el año 2003 tendrán una jornada máxima anual de 1.761 horas de trabajo efectivo. En el año 2004 tendrán una jornada máxima anual de 1.752 horas de trabajo efectivo.

2. Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso («bocadillos») como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y ésta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual, a efectos de determinación de la jornada anual efectiva que consolidará desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, una vez hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada, pudiendo en estos supuestos reordenar la misma.

En el ámbito de cada empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.

Artículo 31. Trabajos de duración superior a la jornada normal.

1. Dado el carácter público de los servicios prestados por las empresas incluidas en este Convenio Colectivo y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario

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

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

3. Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, una dieta equivalente a 10 euros.

Artículo 32. *Disponibilidad derivada del servicio público.*

Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas, la disponibilidad (para guardias, retenes u otras formas de prestarla) será obligatoria para todos los trabajadores que por sus funciones específicas y, especialmente en el área técnica, sean designados para tales cometidos.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo o, en su defecto, entre la Dirección de la empresa y el trabajador, se establecerá la compensación a que hubiera lugar.

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

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

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

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

- a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 34. *Régimen de faltas y sanciones.*

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

Artículo 35. *Clasificación de las faltas.*

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

Artículo 36. *Son faltas «leves» las siguientes.*

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material.

4. Falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».

7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.

9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 37. *Se clasificarán como faltas «graves» las siguientes.*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».

8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante al jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 36, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».

12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo.

13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 36.

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

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

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

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

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

Artículo 38. *Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes.*

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

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

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de

las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 36, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 37.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 37 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».
21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 39. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

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

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

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

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

Artículo 40. Graduación de las sanciones.

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

- A) Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 41. Prescripción.

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

Artículo 42. Acumulación de faltas.

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

- A) Faltas leves: Tres meses.
- B) Faltas graves: Seis meses.
- C) Faltas muy graves: Un año.

CAPÍTULO VIII

Subrogación empresarial

Artículo 43. Cláusula de subrogación.

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

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

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

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

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

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de la seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del Libro de Matrícula o documento fehaciente de la empresa donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja por Incapacidad Temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellos trabajadores que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando

hayán prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

CAPÍTULO IX

Prestaciones sociales

Artículo 44. *Complemento en las prestaciones derivadas de accidente laboral.*

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

Artículo 45. *Seguro colectivo por accidente de trabajo.*

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

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

CAPÍTULO X

Comisión Paritaria

Artículo 46. *Comisión Paritaria.*

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

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

Esta Comisión paritaria será la única para todo el territorio del Estado.

La comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en el artículo 26 de este Convenio.

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

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

Los acuerdos se tomarán por mayoría.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo deroga íntegramente al Laudo Arbitral para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua publicado el día 26 de septiembre de 1998 en el «Boletín Oficial del Estado».

5624 *RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XIII Convenio Colectivo de la empresa «Enagás, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo de la empresa «Enagás, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9001812), que fue suscrito con fecha 16 de enero de 2003, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., UGT, CC-ATEPE y CGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de febrero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIII CONVENIO COLECTIVO DE «ENAGÁS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. *Ámbito de aplicación funcional.*—El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en «Enagás, Sociedad Anónima».

2. *Ámbito de aplicación personal.*

2.1 Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio tendrán fuerza normativa y serán de aplicación a todos los trabajadores de «Enagás, Sociedad Anónima», que estén prestando servicio antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, con las excepciones que se regulan en el apartado 2.2 de este artículo.

2.2 Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) La Alta Dirección, los Directores, los Jefes de Departamento, los Jefes de Planta y los Jefes de Proyecto.

b) Aquellos empleados asignados al Grupo Profesional Técnico, siempre que lo proponga la Dirección y lo acepte de forma voluntaria y expresa el empleado.

c) En las mismas condiciones del apartado b), los empleados asignados a la Banda Retributiva A del Grupo Profesional de Administrativo e Informático, con un tope máximo de exclusión del 2,5 por 100 de la plantilla incluida en Convenio.

2.3 En el caso de empleados que habiendo sido excluidos de Convenio, fueran de nuevo incluidos en el mismo, por decisión unilateral de la Dirección o del propio interesado, se regulará su situación por las reglas siguientes:

Se mantiene la misma retribución bruta fija que vinieran devengando en el momento de su retorno al Convenio.

El tiempo que haya permanecido fuera de Convenio será computado a efectos de antigüedad.

Serán asignados al mismo nivel salarial y banda retributiva y, en su caso, con el complemento de desarrollo profesional, que ostentaban en el momento de ser excluidos del ámbito del Convenio.

Si en el momento de reingreso al ámbito del Convenio, el empleado tuviese un complemento personal, por existir diferencia entre la retribución bruta fija que ostentaba y el nivel salarial, más antigüedad y, en su caso, complemento de desarrollo profesional, que pueda corresponderle, este complemento será absorbible por los sucesivos incrementos salariales, hasta que se igualen ambas situaciones retributivas.

3. *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo de «Enagás, Sociedad Anónima».

4. *Ámbito de aplicación temporal: Vigencia.*—El XIII Convenio tendrá vigencia durante los años 2002, 2003 y 2004. La aplicación de sus normas