I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

15 *RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Depuración de Aguas Residuales y Cauces Fluviales" (código número 28005815011989).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Depuración de Aguas Residuales y Cauces Fluviales" suscrito por ADEPUREMA, CC OO y UGT el día 6 de abril de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de julio de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

BOCM-20110831-15

VIII CONVENIO COLECTIVO DE DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES Y CAUCES FLUVIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

CAPÍTULO 1

Ámbito de aplicación

Art. 1.º Ámbito territorial.—Es de aplicación obligatoria en la Comunidad de Madrid.

Art. 2.º Ámbito funcional.—Regula las relaciones de trabajo de todas las empresas dedicadas a la actividad de depuración de aguas residuales, cauces fluviales, y estaciones de bombeo de aguas residuales, bien sean de carácter privado o de economía mixta, excluyendo a las empresas de carácter estatal o paraestatal.

Art. 3.º Ámbito personal.—Se regirán por estas disposiciones todos los trabajadores/as que, sujetos a relaciones laborales, presten sus servicios en las empresas del ámbito funcional en el momento de la entrada en vigor y los que se incorporen a las mismas durante la vigencia del convenio, con las excepciones siguientes:

a) Personal que señale el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Personal que tenga la condición de funcionario público en activo.

Art. 4.º Ámbito temporal.—Este convenio colectivo tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013, entrando en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, y retrotrayéndose todos sus efectos, al día 1 de enero de 2010.

Art. 5.º Prórroga.—Las partes firmantes se comprometen a constituir la Mesa Negociadora de un nuevo convenio, en la primera quincena del mes de diciembre de 2013.

El contenido del presente convenio se considera prorrogado hasta que finalice la negociación del siguiente.

Art. 6.º Incrementos salariales.—Las remuneraciones de todo el personal afectado por el presente convenio, para el año 2010 y con independencia del derecho a la percepción de los restantes conceptos económicos reflejados en el mismo, son los que se fijan para todos los grupos profesionales en la tabla salarial anexa.

Para el año 2010 se establece un incremento del IPC real del año anterior más 0,20%. (0,80%+0,20%=1,00%)

Para el año 2011 se establece un incremento del IPC real del año anterior más 0,30%. (3,00%+0,30%=3,30%)

Para el año 2012 se establece un incremento del IPC real del año anterior más 0,40%.

Para el año 2013 se establece un incremento del IPC real del año anterior más 0,50%.

Art. 7.º Compensación y absorción.—Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores/as, ya tuviesen su origen en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originado.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, en tanto en cuanto considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de los aquí pactados, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el presente convenio.

Por la comisión paritaria se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adopción de los nuevos conceptos para este convenio.

Asimismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este convenio.

BOCM-20110831-15

Art. 8.º Garantía "ad personam".—Se respetará a título individual las condiciones salariales que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Art. 9.º Normas generales.—La organización del trabajo corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, se hará de manera que sean suficientemente conocidas, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como para los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas a todos los efectos y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores/as.

La facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa se extiende a las cuestiones siguientes:

— Exigencia de la actividad normal.

— Adjudicación de los medios necesarios, útiles, herramientas y maquinaria para que el trabajador/a pueda alcanzar dicha actividad.

— Exigencia de la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillajes que queden asignados al trabajador/a.

— La adopción de sistemas de racionalización, automatización y modernización que conduzcan a un progreso técnico de la empresa.

— El análisis y descripción de las tareas correspondientes a cada puesto o grupo de puestos de trabajo.

— Asignación de los trabajadores/as a los puestos de trabajo según necesidades de la empresa y aptitudes de aquéllos/as.

En las plantas que ocupen hasta seis trabajadores/as y cuando concurran condiciones que hagan posible la realización simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varias especialidades, podrán ser aquéllas encomendadas a un solo trabajador/a hasta llegar a la plena ocupación de su jornada sin perjuicio de lo establecido, o que se establezca, en clasificación profesional y sin que pueda utilizarse para reducir la plantilla.

La representación legal de los trabajadores/as tendrá las funciones de consulta, orientación y propuesta al mismo tiempo que velará porque, en el ejercicio de aquellas facultades de la dirección, no se conculque la legislación vigente.

Art. 10. Prestación del trabajo y obligaciones específicas.—1. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, usos y costumbres.

2. El trabajador/a deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos del entorpecimiento que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

4. Para la debida eficacia en la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores/as vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en el cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

BOCM-20110831-15

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador/a está obligado a mantener el sigilo profesional en los asuntos relativos a la explotación y negocios de la empresa, cuando no se infrinja la Ley.

Art. 11. Nuevas tecnologías.—Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores/as modificación substancial de condiciones de trabajo, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores/as afectados/as la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Art. 12. Conflictos colectivos.—La dirección de la empresa deberá informar previamente a una modificación substancial de condiciones que afecte a un colectivo de trabajadores/as, al comité de empresa o delegados de personal, y a los delegados sindicales, si los hubiere, o representante de las secciones sindicales de empresa.

En el supuesto que no hubiese acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores/as, en relación con la modificación o implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la comisión mixta o recurrir a un arbitraje externo a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

No habiéndose producido el acuerdo exigido, ni solicitado el arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de trabajo será facultad y decisión de la dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales.

Art. 13. Movilidad funcional.—Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores/as, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que corresponden a éstos y se respeten las limitaciones exigidas por la titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Los representantes de los trabajadores/as podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las empresas a facilitarla.

Art. 14. Trabajos con funciones de grupo superior.—1. Por necesidades organizativas, de producción o contratación, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo profesional superior a la que tuviera reconocida por un 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 realizada.

Transcurridos seis meses ininterrumpidos, u ocho alternos, se entenderá creada una vacante y se convocará concurso oposición en los términos establecidos en los artículos 26 a 28 de este convenio.

Percibiéndose la remuneración del grupo superior, en días naturales incluyendo los períodos de descanso y festivos que queden englobados dentro del período en el que el trabajador/a se encuentre realizando dichos trabajos de grupo superior. Las vacaciones serán retribuidas con el salario proporcional al tiempo devengado en cada una de las categorías.

2. Lo dispuesto en el artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, embarazo de riesgo, adopción de hijos, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Art. 15. Trabajos con funciones de grupo inferior.—1. La empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador/a a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior a la suyo por el tiempo imprescindible, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores/as, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado, En esta situación, el trabajador/a seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo profesional y función anterior, le corresponda.

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

BOCM-20110831-15

No obstante, este plazo podrá prorrogarse si así se acuerda entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as en base a razones que los justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema.

3. Si el destino de grupo profesional inferior hubiera sido solicitado por el propio trabajador/a 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 profesional superior a aquella por la que se le retribuye.

Se procurará no reiterar el trabajo de grupo profesional inferior en un mismo trabajador/a.

Art. 16. Movilidad geográfica.—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado/a podrán efectuarse por solicitud del interesado/a y por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Cuando el traslado se realice a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

CAPÍTULO 3
Clasificación profesional

Art. 17. Clasificación profesional.—A partir del 1 de enero 2010 la clasificación profesional será la regulada en el III convenio colectivo para Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua. (BOE 24/8/2007.), o convenio posterior que lo sustituya, adoptando la definición de factores de encuadramiento y grupos profesionales que se regulan en los dos artículos siguientes.

La adaptación de la clasificación profesional se realizará de acuerdo con la tabla de equivalencias establecida en el anexo II del presente convenio. El proceso de adaptación económica se llevará a cabo a partir del año 2010 finalizando en el año 2014. El incremento económico, en los casos que produzca, que suponga la adaptación al nuevo sistema de grupos profesionales, se abonará por las empresas a razón de una quinta parte de dicha diferencia cada año.

La denominación de la clasificación a grupos profesionales, se comenzará a aplicar a partir de enero del año 2014. En diciembre de 2013 se reunirá la comisión paritaria al objeto aprobar las tablas salariales de dicho año, con la única definición de grupos profesionales, y a nivel económico incluirán exclusivamente la quinta, y última parte, de la diferencia de la adaptación convenio.

Art. 18. Factores de encuadramiento.—1. El encuadramiento de los trabajadores/as 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 las 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. 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

BOCM-20110831-15

contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

Art. 19. Grupos profesionales.—1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1. Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

2. Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o ESO.

3. Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador/a a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador/a deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

4. El criterio de adscripción del trabajador/a a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional vendrá determinado por la prevalencia de las funciones contenidas en el mismo.

5. 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.

Grupo profesional 1:

A) Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación. Tal como venía recogido en el anterior convenio los la antigua categoría de peón no podrá realizar trabajo a turnos:

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

Grupo profesional 2:

A) Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel B: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

BOCM-20110831-15

B) Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1.er Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3:

A) Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel B: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

Nivel A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.

B) Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1.er Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: 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.

Grupo profesional 4:

A) Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de iniciativa, responsabilidad y mando

Nivel B: Funciones con o sin responsabilidad de mando con autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un contenido de actividad Intelectual o de interrelación humana.

Nivel A: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de interrelación humana.

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.

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 y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.

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.

Grupo profesional 6:

A) Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

BOCM-20110831-15

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.

En el anexo III se incluye cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

CAPÍTULO 4

Contratación

Art. 20. Período de prueba.—1. Los trabajadores/as 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, 5 y 6: Seis meses.

— Grupos 1, 2 y 3: Tres 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 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/a en la empresa.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador/a durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Art. 21. 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 su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima.

Art.22. Contrato de formación.—La celebración de contratos de formación, se acomodará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a sus disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Art. 23. 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/a 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/a 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/a, el trabajador/a deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de cese.

4. La omisión del empresario o del trabajador/a 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.

Art. 24. Cláusula de subrogación.—Esta materia está regulada, con criterios de exclusividad, en el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal. Es por ello que las partes negociadoras entienden no puede ser objeto de negociación en un nivel sectorial inferior como el que nos ocupa, limitándose a reproducir lo recogido para está materia en el artículo 55 del vigente convenio

BOCM-20110831-15

colectivo para Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua. (BOE 24/8/2007.). Si su redacción se viera sometida a cualquier cambio total o parcial, durante la vigencia del convenio colectivo sectorial estatal, o de futuros convenios; el texto del presente artículo se verá modificado en el mismo sentido, sin necesidad para la adaptación al presente convenio, de estos posibles cambios o modificaciones, totales o parciales, de acuerdo expreso de las partes firmantes, ni de la comisión paritaria de interpretación del presente convenio.

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 o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores/as de aquélla 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.

Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que, por motivos tecnológicos, medio ambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva, independientemente de que la Administración que contrate sea diferente a la Administración que contrató la antigua instalación, o de que la nueva asuma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban.

Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores/as 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/as que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

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/as 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/as afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores/as, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores/as 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/as cuya subrogación se pretende o corresponda.

2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores/as 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/as afectados.

4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores/as afectados.

5. 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.

6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores/as afectados.

7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellos trabajadores/as que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el período 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 hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

8. En el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, éstas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

BOCM-20110831-15

9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador/a 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 5

Ingresos y ascensos

Art. 25. Ingresos.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores/as.

El ingreso de los trabajadores/as se ajustará en las normas legales generales sobre colocación y las especiales para los trabajadores/as de edad madura, minusválidos, etcétera.

En cada centro de trabajo o empresa, la dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores/as a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad y sexo.

Art. 26. Ascensos.—El ascenso del personal se realizará cuando exista una vacante en el grupo superior o por necesidad del servicio.

La distribución que exista en la actualidad en las empresas, en los distintos grupos profesionales, será respetada, y las vacantes que se produzcan en el futuro serán cubiertas de acuerdo con la definición del puesto de trabajo.

1. Sistema de ascensos para cubrir las vacantes.

A) El sistema para cubrir las vacantes del personal del área funcional técnica será el siguiente:

1. Las plazas correspondientes a los grupos profesionales, tres, cuatro, cinco y seis se proveerán libremente por la empresa.

2. Las vacantes que se produzcan en los restantes grupos serán cubiertas mediante los dos turnos siguientes:

a) De concurso-oposición entre todos los trabajadores/as. Si los aspirantes no obtuviesen la puntuación requerida en las pruebas que se realicen, la empresa podrá optar o bien por lo establecido en el punto b) siguiente, o bien por su contratación en el exterior.

b) De libre asignación de la empresa entre la totalidad de su personal, cualquiera que sea el escalafón al que pertenezca.

B) En los ascensos para cubrir las vacantes del personal de las áreas funcionales administrativa y operaria, se observarán las siguientes normas:

1. Las plazas correspondientes a los grupos profesionales tres, cuatro y cinco del área administrativa se proveerán libremente por la empresa.

2. Las vacantes que se produzcan en los restantes grupos profesionales del área administrativa y operaria, se regirán por lo establecido en los puntos 2.a) y 2.b) del apartado A) anterior.

2. Sistema de ascenso por necesidades del servicio.

Cuando se produzcan circunstancias especiales en las que sea preciso atender algún tipo de instalación en la que se incorpore nueva tecnología o se modifique la existente y las necesidades del servicio no permitan seguir el proceso enumerado en el punto 1 del presente artículo, las empresas, previa consulta al comité de empresa, podrán ascender libremente a cualquier trabajador/a que consideren capacitado para dicho cometido o contratar libremente en el exterior, siempre que no signifique reducción de plantilla y que ésta tenga acceso a la formación en las nuevas tecnologías que se incorporen a la empresa.

Art. 27. Concurso.—Las pruebas que se realizarán en el concurso-oposición para la provisión de vacantes serán:

1. De conocimiento teórico-profesional.

2. De conocimiento práctico-profesional.

3. De méritos profesionales.

BOCM-20110831-15

1. Conocimientos teórico-profesionales.

Los conocimientos teórico-profesionales vendrán establecidos por un temario que se entregará con la suficiente antelación al personal. Su resultado tendrá un valor máximo de 75 puntos en la calificación total.

2. Conocimientos práctico-profesionales.

Los conocimientos práctico-profesionales comprenderán unas pruebas al efecto en las cuales el aspirante pueda demostrar su cualificación práctica en cuanto al desarrollo de la profesión, y cuyo valor máximo será así mismo de 150 puntos en la calificación total.

3. El valor de los méritos profesionales, se desglosará de acuerdo con los criterios siguientes:

A) Méritos de antigüedad.

a) Se establece un sistema de puntuación por cada año de permanencia en la categoría inmediata inferior de un punto.

b) Por cada año de permanencia en otras categorías profesionales dentro de la empresa, distintas de la inmediatamente inferior, puntuará 0,5 puntos.

c) Si el expediente personal del aspirante no existiese ninguna falta grave o muy grave y no sobrepasase las tres leves, se le concederán 5 puntos. El máximo de puntos posible para los tres apartados será de 20 puntos. A estos efectos las faltas y sanciones impuestas a los trabajadores/as, se borrarán del expediente personal a los tres meses en las leves, a los seis meses en las graves y a los doce meses en las muy graves.

B) Méritos profesionales.

El titulado de grado superior o medio con jefatura correspondiente realizará un informe con la valoración profesional del aspirante, teniendo en cuenta los dos criterios siguientes:

— El grado de experiencia, con un valor de 0 a 15 puntos.

— Aptitudes para el puesto, de 0 a 15 puntos.

Asimismo, el comité de empresa realizará otro informe con la valoración profesional del aspirante, teniendo en cuenta los dos criterios enumerados anteriormente y cuya puntuación será la siguiente:

Grado de experiencia, de 0 a 15 puntos.

Aptitudes para el puesto, de 0 a 15 puntos.

El resultado final de la suma de todas las valoraciones indicadas, dividido entre tres, dará la puntuación del aspirante y servirá para adjudicar las plazas vacantes.

Para que el aspirante pueda tener opción al ascenso deberá superar la puntuación mínima de 70 puntos.

En el caso de que la puntuación de todos los aspirantes sea inferior a la indicada anteriormente, el tribunal optará por declarar desierto el concurso o adjudicar el ascenso al aspirante que haya obtenido mayor puntuación.

Art. 28. Tribunal calificador.—El tribunal calificador será paritario, con voto de calidad en el presidente, que será nombrado por la empresa.

El tribunal calificador deberá tener en cuenta las siguientes normas:

a) El tribunal se constituirá en un plazo no inferior a cinco días ni superior a diez, a partir de la fecha en la que se publique en el tablón de anuncios la existencia de la plaza a cubrir y el programa.

b) En su primera reunión el tribunal fijará el plazo de admisión de solicitudes, lugar, fecha y hora de examen, sin que en ningún caso puedan transcurrir menos de quince días entre la fecha de finalización de admisión de solicitudes y la del examen.

c) Las pruebas teórico-profesionales y práctico-profesionales, serán seleccionadas por este tribunal, al inicio del examen y la calificación de las mismas, competerá al tribunal calificador.

d) Se levantarán actas de acuerdos de todas las reuniones que se celebren, así como acta de resultados, que se remitirá a la dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores/as.

BOCM-20110831-15

e) Se otorgará la plaza al concursante que haya obtenido mayor puntuación y siempre que supere la mínima, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 26.

f) Los trabajadores/as interesados solicitarán su participación en el concurso-oposición a celebrar, mediante escrito dirigido al Servicio de Personal, el cual entregará acuse de recibo de la solicitud y la trasladará al tribunal. El plazo máximo para la finalización del proceso del concurso-oposición será de treinta días naturales, y en caso de imprevistos, la empresa propondrá al comité una ampliación de plazo.

Todo el personal de la empresa puede acudir a las plazas convocadas por concurso-oposición para cubrir las vacantes que se produzcan, cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

CAPÍTULO 6

Percepciones económicas, conceptos y estructura

Art. 29. Percepciones económicas.—Del cómputo de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador/a obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, de cotizaciones efectuadas o de modificaciones en su relación laboral de trabajo, y éstas no forman parte del salario, siendo percepciones de carácter extrasalarial.

a) Percepciones económicas salariales:

1. Salario base agrupado: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo y estará formado por la suma de los siguientes devengos del VI convenio colectivo de depuración de aguas residuales y cauces fluviales de la Comunidad de Madrid (2002-2005): Salario base, participación de beneficios y plus convenio.

2. Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban acondicionarse atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

— Personales, como antigüedad y asimilación de convenio.

— De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, turnos.

— De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, u horas extraordinarias.

— Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

b) Percepciones económicas no salariales:

— Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

— Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, tales como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, plus de transporte.

— Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Art. 30. Antigüedad.—Desde el día 1 de enero de 1993, se estableció un nuevo módulo de cálculo de este complemento consistente en trienios. En consecuencia, el primer trienio se devengará el 1 de enero de 1996, para aquellos trabajadores/as en alta el día 1 de enero de 1993, y el resto cuando les cumpla los tres años.

Para el año 2010 se acuerda una cuantía del trienio de 35,98 euros, abonables en 12 mensualidades. Para los años 2011, 2012 y 2013, dicha cuantía se incrementará según lo establecido en el artículo 6.º del vigente convenio colectivo.

Para los trabajadores/as de nueva contratación el derecho a la percepción de estos trienios se contará desde el día de ingreso en la empresa, con independencia del período de prueba, baja por incapacidad transitoria, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.

Cuando el trabajador/a cumpla sesenta y cinco años no devengará más complemento de antigüedad, quedando fijo el alcanzado hasta dicha fecha.

Art. 31. Salario base agrupado.—El salario base agrupado es el resultado de la suma de los conceptos salariales del VI convenio colectivo de depuración de aguas residuales y cauces fluviales de la Comunidad de Madrid (2002-2005): Salario base, participación de beneficios, y plus

BOCM-20110831-15

convenio. Por lo tanto, para el año 2010 se percibirá la cantidad que se indica en la tabla salarial anexa, para cada grupo profesional.

Art. 32. Plus tóxico y penoso.—Se establece un plus tóxico-penoso para todos los trabajadores/as, cuyo importe es el que figura en la tabla del anexo según su grupo profesional.

Dicho plus se percibirá en las once mensualidades ordinarias pero no en las pagas extraordinarias.

Se acuerda entre las partes negociadoras que a partir del año 2011 la cuantía del plus tóxico quede establecida en una cantidad igual para todos los grupos profesionales, tomándose como referencia la del grupo más bajo después de haberla sometido al incremento salarial del artículo 6 del presente convenio.

Para evitar menoscabo en las percepciones salariales de aquellos grupos profesionales en los que el importe del plus toxico se vea reducido como consecuencia de lo expuesto en el párrafo anterior, se acuerda incorporar la cuantía de dicha disminución, en el salario base agrupado.

En adelante, el nuevo plus toxico continuara se evolución habitual viéndose sometido al incremento del artículo 6 del presente convenio.

Art. 33. Plus transporte.—Se establece un plus de transporte para todo el personal afecto al presente convenio, para el año 2010 se acuerda una cuantía de 105,65 euros por mes trabajado.

Para los años 2011, 2012 y 2013, dicha cuantía se incrementará según lo establecido en el artículo 6.º del vigente convenio colectivo.

Dicho plus se percibirá en las once mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

Las empresas podrán optar por pagar este plus o establecer un sistema de transporte para su personal.

Será incompatible el proporcionar el medio de transporte y pagar este plus, debiéndose establecer únicamente uno de ellos.

Las empresas que en la actualidad vinieran proporcionando a su personal el medio de transporte, podrán optar, mediante acuerdo con el comité de empresa, por seguir proporcionando el mismo, o bien por establecer este plus.

Art. 34. Plus de turnicidad.—Aquellos trabajadores/as que de forma sistemática realicen su trabajo en turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, percibirán un plus de turnicidad, para el año 2010 se acuerda una cuantía de 51,51 euros por mes trabajado.

Para los años 2011, 2012 y 2013, dicha cuantía se incrementará según lo establecido en el artículo 6.º del vigente convenio colectivo.

Art. 35. Plus de nocturnidad.—Se establece un plus de nocturnidad por noche efectiva trabajada para todas las categorías de 12.50 euros, para el año 2010, 13,00 euros para el año 2011, 13,50 euros para el año 2012, y 14,00 euros para el año 2013.

Aquellos trabajadores/as del turno de tarde, que superen las 22:00h dentro de su turno de trabajo tendrán derecho a percibir la parte proporcional del valor de este plus entendiendo que dicho valor se percibe por jornada de ocho horas.

Art. 36. Pagas extraordinarias.—Se establecen cuatro pagas extraordinarias según tabla anexa. Su generación coincidirá con los trimestres naturales y serán abonadas con las mensualidades de marzo, junio, septiembre y 15 de diciembre.

Para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 sobre el incremento pactado en el artículo 6.º de este convenio, se le añadirá cada año y en cada paga la cantidad de 20,00 euros.

Art. 37. Retribución de las horas extraordinarias.—Todas las horas extraordinarias que realice el personal comprendido en el presente convenio, serán abonadas en las cuantías fijas e invariables cualquiera que sea la antigüedad del trabajador/a, señaladas en el anexo correspondiente de la tabla salarial.

Art. 38. Compensación de los días festivos.—El personal que preste sus servicios en aquellos días en el que se celebren festividades, sin disfrutar descanso compensatorio posterior, percibirán

BOCM-20110831-15

por jornada efectivamente trabajada y por el mismo concepto establecido en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador/a, las cantidades que resulten de multiplicar el precio por hora festiva que figura en el anexo para cada categoría, por el número de horas efectivamente trabajadas o disfrutar de descanso compensatorio equivalente.

Asimismo, se entiende que el festivo trabajado es jornada ordinaria y el trabajador/a no debe en ningún caso rebasar el cómputo anual de horas que se establece en el convenio, para cada año.

Se consideran como días de fiesta a los efectos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, autonómico y local.

Art. 39. Gratificación turno Navidad.—El personal de turnos que preste sus servicios en el turno de noche en los días de Nochebuena y Nochevieja, percibirá una gratificación especial, quedando establecida para el año 2010 en el importe de 200,00 euros.

Para los años 2011, 2012 y 2013, dicha cuantía se incrementará según lo establecido en el artículo 6.º del vigente convenio colectivo.

Art. 40. Asimilación convenio.—Se establece una cantidad mínima de 38 euros mensuales por trabajador/a para los años 2010 y 2011, su valor para los años 2012 y 2013 se incrementara con el IPC del año anterior

Para aquellos trabajadores/as que percibieran una cantidad superior al mínimo establecido se incrementará dicha cantidad en el IPC real del año anterior, durante el período de vigencia.

Art. 41. Retribución vacaciones.—Las vacaciones se retribuirán conforme a la tabla salarial anexa del presente convenio, asimismo, se le abonará a cada trabajador/a su retribución en los conceptos de asimilación convenio y antigüedad si la tuviese.

Para los años 2011, 2012 y 2013, se incrementará en la cantidad que se establece en el artículo 6.º de este convenio.

CAPÍTULO 7

Jornada de trabajo

Art. 42. Jornada.—La jornada será de 40 horas semanales como máximo de promedio, y sin exceder de 1.712 horas anuales para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Art. 43. Calendario laboral.—El calendario laboral será pactado en cada centro de trabajo entre la dirección y los representantes de los trabajadores/as, antes del 15 de diciembre del año anterior, incluyendo al menos horario de trabajo y turnos.

Art. 44. Vacaciones.—El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales, el personal de turno, y de veintitrés días laborables, el resto, procurando que el disfrute de la misma se realice de forma ininterrumpida. En cualquier caso, quince días naturales o diez días hábiles, deberán disfrutarse, si el trabajador/a lo desea, en el período de junio a septiembre, ambos inclusive, acordando con la empresa la fecha del disfrute. Las vacaciones se podrán dividir en un máximo de tres períodos, a solicitud del trabajador/a.

A la hora de acordar con la empresa la fecha del disfrute, ésta será establecida teniendo en cuenta que queden cubiertas las necesidades del servicio.

Las empresas, junto con los representantes de los trabajadores/as establecerán el sistema de turnos para el disfrute de las vacaciones, los cuales serán rotativos.

Si el trabajador/a no ejercita la facultad regulada en el primer párrafo de este artículo, el período completo de su disfrute, en cualquier mes del año, será acordado entre empresa y trabajador/a, respetando en todo caso las necesidades del servicio.

Cuando el ingreso del trabajador/a en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa, salvo que el trabajador/a solicite disfrutar la vacación aludida a partir de los doce meses vencidos de su ingreso.

BOCM-20110831-15

Las vacaciones comenzarán en día laborable.

A los efectos de que, durante el disfrute de las vacaciones por los trabajadores/as, las necesidades del servicio queden cubiertas, las empresas tendrán la facultad de proceder a la reorganización de los servicios.

El calendario de vacaciones quedará establecido antes del 1 de abril del año en curso.

En los supuestos de baja por enfermedad o accidente, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones antes de la finalización del año en curso, en la parte proporcional que le correspondiera, siempre que la baja se produzca antes de iniciarse el período vacacional que tuviese designado. En el supuesto, de que la baja sucediera una vez iniciado su período de vacaciones, no se tendrá derecho a ampliar la misma.

Art. 45. Horas extraordinarias.—Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficacia durante la jornada laboral normal a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible.

La prestación de las horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Dado el carácter de servicio público que tienen las empresas afectadas por el presente convenio, de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al término de la jornada laboral, el trabajador/a deberá prolongarlo hasta el fin del trabajo o su sustitución por otro trabajador/a.

Las empresas entregarán al comité de empresa, y en su defecto, a los delegados de personal, la notificación mensual sobre el cómputo y calificación de las horas extraordinarias realizadas.

Art. 46. Horas estructurales.—A los efectos previstos en la Orden de 1 de marzo de 1993, sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias, se pactan y definen como horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor, las que a continuación se especifican, por considerar de carácter público los servicios que las empresas prestan.

1. Tendrán carácter de horas estructurales las trabajadas en domingos y días festivos, siempre que se efectúen de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

2. Se considerarán como estructurales las horas que realicen los siguientes trabajadores/as:

— Sección de mantenimiento. Aquéllas derivadas de reparaciones que su suspensión signifique provocar una anormalidad en el servicio, las derivadas de ausencias imprevistas, y las no superiores a una hora realizadas en el extrarradio urbano, a efecto de acabar una obra para evitar el desplazamiento al día siguiente.

— Sección de explotación y turnos. Aquéllas derivadas de una avería o ausencia imprevista.

Ambas partes reconocen y aceptan como válida la firma de uno de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, designado a estos efectos, en lo que se refiere a la notificación mensual sobre el número y calificación de las horas extraordinarias a la autoridad, a fin de evitar la comparecencia del comité en pleno para la firma de dicha notificación.

Art. 47. Licencias.—Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias:

A) Retribuidas:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento o adopción de hijos, ampliables a dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, y estén certificadas médicamente. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Tres días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, hijos y padres.

d) Dos días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de hermanos, abuelos, nietos, cuñados y suegros.

e) Cuatro días por fallecimiento de cónyuge, hijos y padres.

f) Tres días por fallecimiento de hermanos consanguíneos.

g) Dos días por fallecimiento de abuelos, nietos, cuñados y suegros.

BOCM-20110831-15

h) Cuando en el supuesto previsto en el apartado g) el trabajador/a necesitara hacer desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, la licencia se ampliará en dos días más. En los supuestos previstos en los apartados c), d) y f) si fuera necesario el desplazamiento citado, la licencia será de cuatro días.

i) Por matrimonio de hijos un día o dos, según fuese dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.

j) Por traslado de domicilio habitual, un día, y la opción de disponer de un día más no retribuido

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.

l) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.

m) Todo trabajador/a tendrá un crédito de veinticinco horas al año para asistencia a consultas médicas, salvo aquellos trabajadores/as que tuviesen algún tipo de enfermedad crónica, que dispondrán del tiempo necesario. Este crédito servirá también para acompañar a consultas médicas de familiares de primer grado.

A los efectos previstos en el presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el trabajador/a conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente. Para los casos contemplados en los apartados c) y d), en caso de que se requiera hospitalización y ésta supere el número de días contemplados en estos apartados, éstos se podrán coger a lo largo de la duración de ésta. En el caso de que concurrieran en la solicitud de esta licencia varias personas del centro de trabajo y para el mismo caso, ésta se deberá coger acordando con la dirección del centro el que queden cubiertas las necesidades del servicio.

Asimismo, se entenderá que todas la licencias contempladas y que hagan referencia a parentescos consanguíneos, también será aplicable a la afinidad.

B) No retribuidas:

a) Un día en caso de matrimonio de hermanos, hermanas y padres.

b) Uno o tres días en caso de nacimiento o adopción de nietos, según fuese dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.

c) Un día por fallecimiento de tíos/as, primos/as y por comunión de hijos.

Art. 48. Excedencias.

A) Forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elevación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de empresa.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

B) Voluntaria.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro

BOCM-20110831-15

meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

El trabajador/a excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El trabajador/a tendrá derecho a la conservación de su puesto de trabajo siempre que la duración de la excedencia sea de un año, en el caso de que decida reincorporarse al vencimiento de ese periodo.

En todos los supuestos contemplados en este artículo se requerirá la comunicación escrita y a su vez la contestación por escrito de la empresa.

CAPÍTULO 8

Régimen disciplinario

Art. 49. Régimen de faltas y sanciones.— Esta materia está regulada, con criterios de exclusividad, en el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal. Es por ello que las partes negociadoras entienden no puede ser objeto de negociación en un nivel sectorial inferior como el que nos ocupa, limitándose a reproducir lo recogido para está materia en los artículos 46 al 54, ambos inclusive, del vigente convenio colectivo para Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua. (BOE 24/8/2007.). Si su redacción se viera sometida a cualquier cambio total o parcial, durante la vigencia del convenio colectivo sectorial estatal, o de futuros convenios; el texto del presente capítulo y todos sus artículos se verán modificados en el mismo sentido, sin necesidad para la adaptación al presente convenio, de estos posibles cambios o modificaciones, totales o parciales, de acuerdo expreso de las partes firmantes, ni de la comisión paritaria de interpretación del presente convenio.

Los trabajadores/as 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.

Art. 50. Clasificación de las faltas.—Toda falta cometida por un trabajador/a 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.

Art. 51. 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 período 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/as.

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

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

Art. 52. Se clasificarán como faltas «graves» las siguientes:

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

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

BOCM-20110831-15

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/a, 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 48, 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 o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.

13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 51.

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/a, 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/a 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 48 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.

Art. 53. Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período 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.

BOCM-20110831-15

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/a.

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, acoso por razón de sexo o acoso moral.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 51, y en la segunda, cuarta, séptima, décimo segunda y decimocuarta del artículo 52.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 52 se causase perjuicio a al 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.

Art. 54. 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/a.

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleve despido, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos y entregará una copia de la misma al representante legal de los trabajadores/as de su centro de trabajo.

El trabajador/a 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/as de toda sanción que imponga.

Art. 55. 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.

Art. 56. 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 57. Acumulación de faltas.—A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

A) Faltas leves: 3 meses.

B) Faltas graves: 6 meses.

C) Faltas muy graves: 1 año.

BOCM-20110831-15

CAPÍTULO 9

Régimen asistencial

Art. 58. Concepto de régimen asistencial.—El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del régimen General de la Seguridad Social a los trabajadores/as que prestan sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Art. 59. Naturaleza del régimen asistencial.—El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio tiene naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social, previstos en el artículo 191 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto Legislativo de 20 de junio de 1994.

Art. 60. Incapacidad temporal.—En el caso de IT derivada de accidente laboral, quedará garantizado el 100% del salario que el trabajador/a perciba en el momento de la baja por los siguientes conceptos:

Salario base agrupado, antigüedad, asimilación convenio, plus tóxico y penoso y plus de turnicidad y plus de nocturnidad para el personal de turno., asimismo, no serán penalizadas las pagas extraordinarias, percibiéndose el 100%. Dicha garantía del 100% se alcanzará completando la empresa las prestaciones de la Seguridad Social.

Si en el futuro la Seguridad Social redujese los porcentajes de prestaciones por IT, la empresa únicamente garantizará el porcentaje diferencial entre el 100% y el porcentaje vigente el 1 de enero de 1991 por prestaciones de la Seguridad Social por IT sobre los conceptos salariales arriba indicados.

La empresa únicamente pagará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social por IT y el 100%, de los conceptos anteriormente mencionados a partir del primer día hasta la fecha en que el trabajador/a pase a percibirlo del Instituto Nacional de la Seguridad Social (decimoctavo mes).

En los supuestos de IT derivada de enfermedad o accidente no laboral, las empresas abonarán durante los dos primeros procesos de enfermedad, el 100% de los conceptos retributivos contemplados en el supuesto de accidente laboral, desde el primer día de la baja. A partir del tercer proceso de IT en el año natural, las empresas abonarán desde el primero hasta el decimoquinto día de baja el 60% de la base reguladora de la Seguridad Social a partir del día 16, abonarán el 100% de los conceptos contemplados en el supuesto de accidente laboral.

Si la situación de IT sobrepasa los treinta días, se le abonará al trabajador/a hasta el 100% de los días primero al decimoquinto.

Art. 61. Revisiones médicas.—La empresa realizará a sus trabajadores/as a una revisión médica anual, específica del puesto que ocupe el trabajador/a.

Dicha revisión será realizada por el servicio médico del servicio de prevención, propio o ajeno, y se realizarán en centros clínicos estables. Las empresas podrán solicitar al trabajador/a que se desplace al centro médico, el justificante de la hora de salida de la clínica una vez realizado el reconocimiento.

Una copia del informe emitido por los servicios médicos será entregada al interesado.

Art. 62. Seguro de accidente.—Las empresas suscribirán un seguro colectivo de accidente por un importe de 36.000 euros, por cada trabajador/a, cubriendo el riesgo de muerte y de 36.000 euros, por invalidez permanente absoluta producida por accidente.

Se entregará una copia de la póliza de este seguro a la representación de los trabajadores/as, así como, anualmente se les entregará el recibo de pago de la misma.

Art. 63. Seguro de conducción de vehículos.—Se establece un seguro que cubra responsabilidad civil y defensa criminal para todos los trabajadores/as que por motivo de su trabajo tengan que utilizar vehículos de la empresa.

En el supuesto de que en el desempeño de su trabajo y con vehículos de la empresa, las personas que por su categoría profesional en la misma sea la de conductor, sufriesen un accidente y por motivo del cual les fuese retirado el carné de conducir, la empresa le conservará su puesto

BOCM-20110831-15

de trabajo, pudiendo, eso sí, asignarle otro durante el tiempo por el cual le haya sido retirado el carné de conducir.

Asimismo, y en los mismos supuestos anteriores, si tuviese prisión por un tiempo inferior a un año, la empresa le respetará su puesto de trabajo por un período de un año.

Art. 64. Jubilación ordinaria.—Con el ánimo de conseguir objetivos coherentes con la política de empleo tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores/as o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo, se establece la jubilación ordinaria a los sesenta y cinco de edad, o la que se establezca como edad ordinaria de jubilación en cada momento, salvo pacto individual en contrario, siempre y cuando el trabajador/a afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

A tal efecto, y con el ánimo de favorecer la estabilidad en el empleo, todo trabajador/a afecto a un contrato de relevo verá transformada su relación laboral en indefinida en el momento en el que el trabajador/a jubilado parcialmente cumpla la edad de sesenta y cinco años, siempre que dicho contrato de relevo no haya sido convertido con anterioridad en indefinido.

Art. 65. Jubilación a tiempo parcial.—El trabajador/a jubilado parcialmente podrá acumular el tiempo de trabajo en una determinada época del año siendo opción del trabajador/a que opte por la jubilación. El porcentaje máximo o mínimo de jubilación parcial se ajustará en todo momento a la legislación vigente.

El trabajador/a que se acoja a la jubilación parcial, vendrá obligado a jubilarse obligatoriamente cuando cumpla la edad de la jubilación ordinaria (sesenta y cinco años, o la que se establezca reglamentariamente en cada momento). El trabajador/a de turno, que viniera percibiendo el plus de turnicidad y nocturnidad, a la hora de pasar a jubilación parcial se le consolidará, pasando a percibirlo en asimilación convenio en proporción al porcentaje a que se acoja de jubilación.

El trabajador/a que cumpliendo las condiciones que marca la legislación vigente y decida acogerse a este sistema de jubilación deberá solicitarlo por escrito: la empresa deberá contestar por escrito en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente del acuse de recibo de la solicitud, concediendo o denegando ésta. En el caso de que no se responda en el plazo mencionado, se entenderá a todos los efectos que la empresa acepta dicha solicitud.

Art. 66. Vestuario.—Se dotará al personal de la empresa del vestuario apropiado para cada época del año, orientativamente se fijan las fecha de 1 de mayo y 1 de octubre para la entrega del vestuario.

La empresa estará obligada a costear el servicio de lavado de toda la ropa de trabajo, el cual deberá ser cualificado (como puede ser una lavandería industrial).

Independientemente de cumplir los plazos de entrega de vestuario, la empresa entregará prendas de reposición, cuando el estado de las mismas así lo aconseje, previa devolución de las anteriores.

CAPÍTULO 10

Derecho de representación colectiva

Art. 67. Órganos de representación.—Sin perjuicio de otras formas de colaboración, los trabajadores participan en la empresa a través de los comités de empresa o delegados/as de personal o secciones sindicales debidamente constituidas.

Además de las competencias atribuidas en la legislación vigente, los representantes de los trabajadores/as recibirán información de la dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

— Desarrollo del programa de acción social.

— Ascensos, contrataciones y ceses.

— Adecuación de los puestos de trabajo, definición.

— Salud laboral.

— Cuadrante, vacaciones, horas extras.

BOCM-20110831-15

Art. 68. Locales de reunión.—La empresa permitirá hacer uso, en el centro de trabajo, de una de las dependencias existentes (comedor) para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones estarán presididas por los representantes de los trabajadores/as, siendo éstos los responsables de su orden.

Art. 69. Derecho de asamblea.—Los trabajadores/as tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por los representantes de los trabajadores/as o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla. En los centros de trabajo que la prestación de servicios se realice en turnos de mañana, tarde y/o noche, se tendrá derecho a una asamblea anual de 30 minutos dentro de la jornada de trabajo, bien a la entrada o salida del turno.

Quienes convoquen la asamblea se lo comunicarán a la empresa, con una antelación mínima de 48 horas, salvo en casos de excepcional urgencia, siempre que no afecte a la organización del servicio, indicando el orden del día y personas ajenas a la empresa, que en su caso hayan de asistir.

Art. 70. Cuota sindical.—A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores/as, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que se designe en el sindicato.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia o talón a la representación sindical.

Art. 71. Horas sindicales.—Para el ejercicio de sus funciones, cada representante de los trabajadores/as dispondrá del crédito de horas legalmente establecido más una, pudiéndose acumular estas horas en uno o en varios representantes por un período máximo de hasta tres meses, debiéndose comunicar dicha acumulación por escrito a la empresa a la vez que se comunica por este mismo procedimiento en qué persona o personas ha recaído tal acumulación, estableciéndose como mejora un mínimo de dieciséis horas.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa, en los que concurra la condición de delegados de prevención, dispondrán de un crédito adicional de 8 horas mensuales, para uso exclusivo y justificado con antelación suficiente, en ejercicio de labores de prevención, estas horas no serán susceptibles de acumulación.

Dado el carácter de servicio público del trabajo prestado, se procurará no acumular en representantes que realicen el mismo tipo de trabajo.

CAPÍTULO 11

Formación profesional

Art. 72. Formación profesional.—La formación profesional es un derecho de todos los trabajadores/as.

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de reciclaje profesional para los técnicos.

Los representantes de los trabajadores/as podrán elaborar propuestas para incluir en el plan de la empresa o planes anuales de formación que serán sometidos a la consideración de la dirección de la empresa o del comité paritario sectorial, si entendiera que, por el colectivo interesado, la dimensión de las empresas o el interés generalizado, fuera conveniente hacerlo extensivo al resto de las empresas del sector.

Los planes sometidos al acuerdo nacional u otras formas de subvención institucional deberán presentarse con acuerdo, o de no producirse éste, acompañadas de acta que refleje la posición motivada de cada una de las partes. Si en el plazo de quince días contados desde que la empresa haya entregado a los representantes legales de los trabajadores/as el plan de formación, en cualquier caso diez días antes de la finalización del plazo oficial de presentación de los planes de empresa, los citados representantes, no hubieran reflejado su posición de desacuerdo motivada al respecto, se entenderá que están de acuerdo con el plan presentado.

En el plazo de cuatro meses desde la firma del convenio, se constituirá un comité paritario formado por tres representantes de los sindicatos firmantes del convenio y tres representantes de ADEPUREMA que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores/as a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

BOCM-20110831-15

Serán funciones de este comité paritario:

a) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y correspondientes cualificaciones.

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

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

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas con la correspondiente autoridad educativa.

e) Las partes se comprometen a impulsar un acuerdo entre sí y con el Ministerio de Educación al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.

f) Este comité ejercerá las funciones que el Acuerdo Nacional de Formación Continua asigna a las comisiones paritarias sectoriales.

g) 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.

Art. 73. Permisos individuales de formación.—Los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el Acuerdo Nacional de Formación Continua, en tanto dicho acuerdo permanezca en vigor y en todo caso, con los siguientes requisitos:

a) El objeto del permiso lo constituirá una acción formativa dirigida al desarrollo y adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador/a y no incluida en el plan de formación de empresa o agrupado. Deberá estar reconocida por una titulación oficial y ser de carácter presencial.

b) El trabajador/a solicitante deberá tener una antigüedad de, al menos, seis meses en la empresa y un año en el sector, y presentar la correspondiente solicitud a la empresa con una antelación mínima de tres meses antes del inicio de la acción formativa.

c) Su duración no podrá sobrepasar las 150 horas de jornada.

d) La dirección de la empresa solo podrá denegar la concesión del permiso en caso de graves razones productivas u organizativas, que deberán acreditarse ante los Representantes de los Trabajadores/as. El número de personas que lo disfruten simultáneamente no podrá ser superior, salvo pacto en contrario, a:

— 1, en centros de 10 o menos trabajadores/as.

— 2, en los de 11 a 50.

— 5, en los de 51 a 100.

— 10, en los de 101 a 250.

e) Este permiso tendrá la remuneración que le reconozca la fundación para la formación continua.

CAPÍTULO 12

Prevención y medio ambiente

Art. 74. Seguridad y salud.—En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

El plan de formación de los delegados de prevención será acordado en el seno del comité de seguridad y salud, y nunca tendrá una duración inferior a cincuenta horas anuales.

Tendrá consideración de formación para la prevención la que las organizaciones sindicales impartan para sus delegados de prevención, y como tal será incluida en los planes anuales.

BOCM-20110831-15

Dada la necesidad de coordinación en materia de salud laboral, se acuerda la celebración de un foro anual para tratar estos temas, convocado conjuntamente por las partes firmantes de este convenio, en el que participarán los servicios de prevención de las empresas y los delegados de prevención de los centros.

Art. 75. Medio ambiente.—Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que las empresas y los trabajadores/as actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector debe aportar una aptitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

— Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.

— Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

— Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

— Mejorar la credibilidad del sector y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la dirección de la empresa, como de los representantes de los trabajadores/as.

CAPÍTULO 13

Aplicación e interpretación

Art. 76. Comisión paritaria, composición y funciones.—Se crea una comisión mixta paritaria, constituida por tres representantes de la patronal y tres miembros de la parte social. Esta comisión se reunirá a instancia de parte, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos. El parecer emitido por la comisión, si bien gozará de la presunción de interpretación auténtica, no tendrá carácter vinculante para la autoridad administrativa o judicial, que en definitiva pudiera resolver en caso de litigio.

El tiempo que inviertan los miembros de esta comisión, en el ejercicio de sus funciones será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 77. Paritaria.—Están legitimados para promover cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio, las organizaciones sindicales firmantes del convenio y las propias empresas.

La comisión se reunirá a petición de una u otra de dichas representaciones o siempre que le sea sometida una cuestión, con un plazo de preaviso en la convocatoria de diez días. De las sesiones de la comisión se levantará la correspondiente acta, esta comisión resolverá las consultas en el plazo de un mes.

En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio se resolverán por la jurisdicción competente.

En todos los supuestos contemplados en este artículo se requerirá la comunicación escrita y a su vez la contestación por escrito de la empresa.

BOCM-20110831-15

CAPÍTULO 14

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Art. 78. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.— Al respecto se estará a todo aquello que dispone la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de una manera especial a lo establecido en el art. 63 del III convenio colectivo estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de aguas potables y residuales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Si el presente convenio no fuera registrado, fuera impugnada alguna de sus cláusulas, o modificado por la administración pública o por los tribunales con carácter general o parcial, quedará sin eficacia la totalidad del convenio, debiendo ser examinado su contenido por la comisión deliberadora.

Segunda.—Considerado como un bien deseable el mantenimiento del mejor clima en las relaciones entre la patronal y la parte social, y que el diálogo preciso a tal fin debe tener efectos entre los órganos representativos de las dos partes en la relación laboral, ambas partes con reconocimiento expreso de su respectiva personalidad y condición manifiestan su firme intención de solucionar a través de la negociación, cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse, y eso bajo el más estricto cumplimiento de la legislación vigente.

Tercera. Solución de conflictos.—Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del referido Instituto Laboral y reglamento que lo desarrolla.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación del sistema de solución extra judicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y reglamento que lo desarrolla.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio se concierta por las siguientes organizaciones:

Representación empresarial:

— ADEPUREMA: Avenida de Europa, nº 22, 28108 Alcobendas (Madrid).

Representación sindical:

— Sector Ciclo Integral del Agua Madrid - Federación Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. Madrid: Calle Lope de Vega, número 38, cuarta planta, 28014 Madrid.

— Federación de Industrias Afines UGT Madrid (FIA-UGT Madrid): Avenida de América, número 25, sexta planta, 28002 Madrid.

(03/28.798/11)

BOCM-20110831-15