



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO

**734** RESOLUCIÓN INSCRIPCIÓN CONVENIO COLECTIVO AGUAS MUNICIPALES DE JAVEA SAU

**RESOLUCIÓN** de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa **AGUAS MUNICIPALES JÁVEA, S.A.U.** Código convenio 03001692011988

#### ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 22/05/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para la empresa AGÚAS MUNICIPALES JÁVEA, S.A.U. Dicho convenio ha sido suscrito por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 23/05/2023, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 17/10/2023.

III. En fecha 07/11/2023 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 17/11/2023.

IV. En fecha 15/12/2023 se efectuó un segundo requerimiento que ha sido atendido en fecha 02/01/2024.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante 24 de enero de 2024

EL DIRECTOR TERRITORIAL

Juan Antonio Castaño Díaz



**CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS MUNICIPALES DE JÁVEA, S.A.U. PARA LA CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA.**

---

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

- **Artículo 1. PARTES SIGNATARIAS**

Son firmantes del presente Convenio, de una parte, como representación laboral, los delegados de los Trabajadores Jaume Llido Martínez, Jaume Bisquert Puig y Juan Francisco Salvador Marí y de otra parte, como representación empresarial, los miembros del Consejo de Administración Francisco Javier Bonet García, Cesar Rodríguez Macho y Teresa Legay Fornés, ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y suscribir el presente Convenio.

-

- **Artículo 2. ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo afecta a la empresa Aguas Municipales de Jávea, S.A.U. (AMJASA), con domicilio social en Jávea, Camí Cabanes, núm. 88.

- **Artículo 3. ÁMBITO FUNCIONAL**

El convenio regula las condiciones de trabajo de AMJASA, dedicada a la actividad de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua. es decir, toda operación realizada directa o indirectamente con el ciclo integral del agua y el medio ambiente, su vigilancia, cuidado y mantenimiento, que se rigen por la Legislación vigente en cada momento, y en lo no expresamente previsto en la misma, regirá lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de las industrias de captación, elevación, conducción tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales vigente y en su caso el Estatuto de los Trabajadores y el RDL 5/2015, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



Se hace constar que la empresa presta servicios de carácter público, que requieren un funcionamiento ininterrumpido durante las 24 horas de todos los días del año.

- **Artículo 4. ÁMBITO PERSONAL**

Se registrarán por el Convenio todos los trabajadores que presten sus actividades en la Empresa, anunciada en el artículo anterior, cualquiera que fuese su grupo profesional, sin más excepciones que las señaladas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

- **Artículo 5. VIGENCIA, EFECTOS ECONÓMICOS**

La revisión salarial anual será la fijada por Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 19 de mayo de 2023, fecha en que este convenio ha sido firmado por las partes.

La duración del Convenio será de 4 años, desde el 19 de mayo de 2023 hasta el 19 de mayo de 2027.

- **Artículo 6. RESCISIÓN, REVISIÓN O PRÓRROGA**

Las partes podrán promover la rescisión, revisión o prórroga del Convenio antes de su vencimiento, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



A efectos de notificaciones de lo establecido en el párrafo anterior, los firmantes señalan su domicilio en el Camí Cabanes núm. 88 de Jávea.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el convenio o cualquiera de sus prórrogas con una antelación mínima de un mes antes del vencimiento del mismo o de la prórroga correspondiente. En este caso, el convenio se prorrogará provisionalmente tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, hasta la entrada en vigor del nuevo convenio. Para que la denuncia tenga efecto deberá hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que deberá registrarse en la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo con una antelación mínima de un mes antes del vencimiento del convenio o prórroga. En caso de no producirse la mencionada denuncia se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año, y la revisión salarial para estos periodos de prórroga será la fijada en la Ley de Presupuestos del Estado.

#### - Artículo 7. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA. GARANTÍA "AD PERSONAM"

Todas las condiciones económicas y de otra índole estimadas en el presente Convenio tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en la empresa, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las convenidas, subsistirán como garantía.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria pudieran establecerse durante la vigencia del presente Convenio, serán de aplicación inmediata.

### CAPITULO II.- CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN O ARBITRAJE

#### - Artículo 8. COMISIÓN PARITARIA

Para resolver cuantas dudas puedan surgir en la presentación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria que se formará por:



Tres vocales en representación de la parte económica, estos serán designados por el Consejo de Administración de la empresa, y tres vocales en representación de la parte social.

Dicha Comisión Paritaria podrá nombrar un Presidente y un Secretario, que tendrán voz pero no voto. Las reuniones de la Comisión Paritaria podrán promoverse por cada una de las partes y ambas partes se reunirán en el plazo de 15 días (a partir de la fecha de la Convocatoria).

Ambas partes podrán llevar asesores que tendrán voz, pero no voto.

La Comisión Paritaria se regirá por las normas legales vigentes en cada momento con respecto a la misma.

Sus funciones específicas serán:

- Interpretación y desarrollo del Convenio. Corresponde a esta Comisión interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas de este Convenio, así como actualizar su contenido para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de los cambios normativos de mayor rango.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio, se planteen por la empresa o los/as representantes de las personas trabajadoras.
- Dictamen previo al inicio de un procedimiento de conflicto colectivo. Las situaciones litigiosas que afecten a las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo o a la generalidad de éstos, previamente al inicio del procedimiento del conflicto colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá un dictamen sobre la discrepancia planteada, en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido el trámite previsto en este apartado, pudiéndose iniciar el procedimiento de conflicto colectivo con el intento de conciliación previo ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En los supuestos de ejercicio del derecho de huelga, con carácter previo a su convocatoria, las partes legitimadas para ejercer tal derecho asumen el compromiso de elevar la cuestión objeto del litigio ante la Comisión Paritaria, que deberá pronunciarse en el plazo de 15 días. No obstante, las convocatorias de huelga



efectuadas por Federaciones o Confederaciones Sindicales dirigidas a un ámbito superior al de este convenio no necesitarán para su ejercicio por este colectivo del mencionado intento de conciliación.

- Intervención en la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria tendrá las funciones que expresamente le atribuye el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 14.1 de la Ley 3/2012 de 6 de julio.
- Asimismo, tendrá las competencias de negociación y adaptación de los artículos del presente Convenio que así lo refieran.

### CAPITULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.

#### - Artículo 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, correspondiendo a la Dirección la asignación y cambios de puestos de trabajo, establecer y modificar los sistemas de ejecución de los mismos, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

En materia de clasificación profesional de la empresa se establecerá lo dispuesto en el Organigrama Funcional de la Empresa.

La Dirección de la Empresa consultará con los Representantes legales de los trabajadores sobre cualquier modificación o cambios que afecten a la organización del trabajo.

-

#### - Artículo 10. CALENDARIO LABORAL Y JORNADAS. CALENDARIO DE DISPONIBILIDAD Y GUARDIAS. HORARIOS. FIESTAS Y HORARIOS ESPECIALES.

Se establecerá un Calendario Laboral Anual, un Calendario de Disponibilidad y Guardias Anual y los horarios de trabajo que se aprobarán por ambas partes y



quedarán expuestos en el tablón de anuncios, en las oficinas de la Empresa, antes del 15 de enero del año en curso. De no alcanzarse acuerdo para dicha fecha, de manera excepcional, la empresa presentará para su conocimiento y cumplimiento el calendario laboral y el calendario de disponibilidad y guardias, ambos con carácter temporal.

- [Sección 10.1 Calendario Laboral y Jornadas.](#)

La jornada general de trabajo se fija en 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1531 horas anuales que se corresponden a 219 días de trabajo efectivo.

- [Sección 10.2 Calendario de Disponibilidad y Guardias](#)

Se entenderá por Disponibilidad y Guardias el espacio de tiempo en que el trabajador permanezca en expectativa (disponibilidad, localización y vigilancia) de posible atención al servicio de la empresa fuera del horario habitual y/o fuera del centro de trabajo, con el fin de atender y subsanar los avisos por averías, deficiencias en el servicio, control y supervisión de obras y correcto funcionamiento del abastecimiento. Durante la realización de la guardia, los trabajadores deberán estar localizables en todo momento, entendiéndose por localización, la situación durante la cual el trabajador está a disposición de la empresa fuera de la jornada normal y fuera de las dependencias de la misma.

Dada la especial actividad de servicio público que presta la empresa, habrá que tener en cuenta las siguientes condiciones de carácter general:

1. La jornada podrá ser distribuida de forma irregular y flexible, siempre a expensas de las emergencias detectadas.
2. En el Departamento de Control Técnico y el Departamento de Operativo de Mantenimiento, se establecerán hasta 150 horas anuales a cada trabajador para disposición de guardias.





La disponibilidad y las guardias se organizarán por turnos semanales rotativos, de forma que todo el personal asignado a éstas las realice según el Calendario de Disponibilidad y Guardias anual.

El Calendario de Disponibilidad y Guardias se elaborará en el mes de diciembre del año anterior.

- **Sección 10.3 Horarios**

La jornada de trabajo se distribuirá con carácter general entre las siete y treinta y las catorce y treinta horas de lunes a viernes y será realizada de forma continuada, salvo el personal de guardia que también realizará su trabajo fuera de este horario, para atender los trabajos de mantenimiento, averías, control y supervisión, según el calendario de guardias anual.

La hora de inicio y de fin de la jornada laboral se reflejará en el calendario laboral anual.

Se establecen 30 minutos como tiempo de descanso para bocadillo, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo para todo el personal.

Al inicio de la jornada laboral el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo, completamente preparado para el desempeño de su función, debiendo permanecer en el mismo hasta la hora de salida.

- **Sección 10.4 Fiestas y horarios especiales.**

Todos los años se elaborará un calendario para puentes, y fiestas y se expondrán en el tablón de anuncios antes del 15 de enero.



El día 1 de diciembre "San Eloy" se reducirá la jornada laboral en dos horas y se celebrará una comida a cargo de la empresa.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como días de dispensa para trabajar, retribuidos y no recuperables.

○ **Sección 10.5 Conciliación de la vida laboral y familiar.**

Para atender la necesidad de conciliación del trabajo y la familia, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y a aquellas normas de desarrollo y concordantes con la citada Ley.

Para que puedan hacerse efectivos los derechos contemplados en las citadas normas, los trabajadores tendrán que presentar la correspondiente solicitud por escrito a la empresa, que resolverá sobre la petición a la mayor brevedad.

- **Artículo 11. VACACIONES**

Todos los trabajadores tienen derecho de disfrutar anualmente de las vacaciones retribuidas de 22 días hábiles dentro del año natural, independientemente de grupo profesional al que pertenezca cada trabajador, según marca la Ley y/o el Convenio Colectivo.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

- El personal de nuevo ingreso disfrutará en su primer año de trabajo en la Empresa, de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado en este primer año.



- El trabajador que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir el importe de la parte proporcional de las vacaciones pendientes de disfrute en todos los conceptos retributivos y salariales, contándose esta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.
- Con objeto que las vacaciones se disfruten a lo largo del año, todo el personal deberá solicitar a la empresa la fecha en que desea disfrutarlas dentro del mes de diciembre del año anterior.
- Cualquier cambio de los días solicitados en la previsión de vacaciones por otros días deberá comunicarse por escrito como mínimo con 10 días de antelación.
- Todos los departamentos deberán tener un mínimo de personal disponible para atender a los abonados en cada momento, a decidir por la dirección de la empresa a propuesta del responsable del departamento correspondiente.
- Cuando coincidan en fechas dos o más empleados que a juicio de la Dirección no puedan disfrutar las vacaciones simultáneamente, aquella tratará de ponerlos de acuerdo, y de no conseguirlo tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

A los efectos de hacer efectiva la preferencia en el disfrute de vacaciones por mayor antigüedad, se confeccionará una lista de vigencia plurianual en la que se hará constar el nombre y antigüedad de los trabajadores que deseen disfrutar las vacaciones en las mismas fechas concretas, comenzando por el de mayor antigüedad y de forma decreciente hasta el de menor antigüedad. De tal forma que el derecho de preferencia lo ejercerá el primer año el trabajador de mayor antigüedad, y en los sucesivos años tendrá preferencia el trabajador que conste inscrito a continuación en la lista, corriendo el turno de forma correlativa hasta que se agote la misma por haber disfrutado las vacaciones todos los trabajadores inscritos, momento en que habrá que confeccionar otra nueva.

La renuncia de cualquier trabajador al derecho de preferencia cuando por turno le corresponda supondrá su exclusión de la lista, no pudiéndose incorporar a la misma hasta la confección de otra nueva.

Para una mejor organización del personal se podrán disfrutar las vacaciones del año hasta el día 31 de enero del año siguiente. Salvo que no se



haya podido disfrutar por causa imputable a la empresa o bien se encuentre el trabajador en IT o disfrutando del permiso de nacimiento.

-

- **Artículo 12. HORAS DE FUERZA MAYOR Y HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se acuerda considerar como horas extraordinarias de fuerza mayor las previstas por la ley, de acuerdo con el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que no se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias por ausencias imprevistas, cambios de turno, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables se establecerá el límite máximo de ochenta horas al año, de conformidad con el artículo 35.4 y 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En base a estos supuestos, las situaciones imprevistas por externalidades quedarán a estudio y criterio de la Dirección de la Empresa, y su realización será de obligado cumplimiento, sin perjuicio de su abono.

La fórmula para el cálculo de las Horas Extraordinarias y de las Horas de Fuerza Mayor será la siguiente:

Sobre la hora ordinaria (salario base + complemento de puesto de trabajo + antigüedad total / 1.531 horas anuales) se multiplica por 1,75 para obtener la Hora Diurna y por 2 para la Hora Festiva y Nocturna.



CAPITULO IV.- RETRIBUCIONES, ANTIGÜEDAD, GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, COMPLEMENTOS SALARIALES Y LIQUIDACIÓN DE SALARIOS.

- **Artículo 13. RETRIBUCIONES**

Las retribuciones que se pactan independientemente de las horas extraordinarias, guardias, disponibilidad, etc., y comprenden: sueldo base + antigüedad total + incentivos + complementos.

- **Artículo 14. SALARIO BASE**

La columna sexta del artículo 42 del presente Convenio, tendrá el carácter de salario base y será abonado en doce mensualidades.

- **Artículo 15. COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO**

La columna séptima del artículo 42 del presente Convenio, tendrá el carácter de complemento de puesto de trabajo.

Dicho complemento está conformado por la suma de las cantidades que los trabajadores de la empresa vienen percibiendo en la actualidad, según su clasificación profesional, por los conceptos de "Incentivo mensual" y "Complemento compensatorio semestral", cantidades que se consolidan como retribución salarial ordinaria vinculada al puesto de trabajo, y se abonarán por el concepto de "Complemento de puesto de trabajo" en doce mensualidades.

El complemento se abonará sin perjuicio de las retribuciones a que pudiesen tener derecho los trabajadores por otros incentivos o complementos de productividad.



- **Artículo 16. ANTIGÜEDAD**

Con el fin de premiar la continuidad de los trabajadores al servicio de la Empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá por los siguientes principios:

- La antigüedad que cada trabajador tenga reconocida como antigüedad consolidada a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio se abonará por el concepto de "Antigüedad consolidada" en doce mensualidades.

- El premio de antigüedad se reconocerá y devengará por trienios lineales y acumulativos a razón de 50 euros/mes cada trienio, aplicando la subida establecida legalmente.

-La fecha de inicio para la aplicación de este sistema de cómputo será la de entrada en vigor del presente Convenio.

- Para el supuesto de trabajadores que sean objeto de distintos contratos temporales sin solución de continuidad (sin interrupción entre uno y otro contrato), se tendrá en cuenta a efectos de cómputo de trienios la fecha del primer contrato.

-Se computará a efectos de cálculo de trienios el periodo de prueba, los periodos de incapacidad laboral (sea por contingencias comunes o accidente de trabajo), y los periodos de disfrute de licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.

-Cuando se produzca un cambio de grupo profesional, se mantendrá como fecha de antigüedad la fecha de ingreso en la empresa.

- Cuando el trabajador cumpla la edad de jubilación vigente, el importe que en dicho momento este percibiendo por antigüedad quedará congelado, sin que se devenguen nuevos trienios.



- Se entiende por antigüedad total la suma de la antigüedad más la antigüedad consolidada.

#### - Artículo 17. INCENTIVOS

La empresa incentivará, cuando la legislación lo permita, a los trabajadores en base a criterios asociados a una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, incentivos que no tendrán el carácter de consolidable y se abonarán puntualmente a cada trabajador y siempre que se cumplan los objetivos establecidos.

A tal efecto se establecerán criterios objetivos y cuantificables adecuados a cada grupo profesional.

Los incentivos se abonarán a los trabajadores a propuesta del responsable del departamento y con la aprobación de la dirección de la empresa.

#### - Artículo 18. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal de la Empresa percibirá cuatro pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al salario base + el complemento de puesto de trabajo + la antigüedad total de una mensualidad.

Tales pagas extraordinarias se percibirán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, siempre y cuando el trabajador no solicite su prorrateo por escrito.



- Artículo 19. COMPLEMENTOS SALARIALES

o Sección 19.1 Complemento de Disponibilidad

Se establecen los siguientes pluses por Disponibilidad, que serán revisables anualmente aplicando la subida establecida legalmente, en función de los diferentes grupos de trabajo:

Personal de Departamento Operativo

Puesto	Días Laborables	Sábados	Domingos y festivos
Responsable Averías. Jefe de equipo	19.50 €/día	32.80 €/día	53.3 €/día
Resto personal averías	19.50 €/día	32.80 €/día	53.3 €/día

Personal de Departamento Técnico y Gestión Técnica

Puesto	Días Laborables	Sábados	Domingos y festivos
Responsable Gestión y Responsable Obras	19.50 €/día	32.80 €/día	53.3 €/día

Jefes de Departamento

Puesto	Días Laborables	Sábados	Domingos y festivos
Jefes Departamentos	19.50 €/día	32.80 €/día	53.3 €/día





○ Sección 19.2 Complemento de Guardia

Se establecen los siguientes pluses por Guardia que serán revisables anualmente, en función de los diferentes grupos de trabajo:

Personal de Departamento Operativo:

Puesto	Horas de guardia anuales (máximo)	Precio Hora Guardia
Responsable Averías. Jefe de equipo	150	27,4
Responsable Averías.	150	27,15
Resto personal averías	150	21

Personal de Departamento Técnico y Gestión Técnica:

Puesto	Horas de guardia anuales (máximo)	Precio Hora Guardia
Responsable Gestión y Responsable de Obras	150	27,4
Responsable electromecánico	150	27,4

CAPITULO V.- AYUDA ESCOLAR, SEGURO DE VIDA, VESTUARIO Y PRENDAS DE TRABAJO, RETRIBUCIONES POR I.T., LIQUIDACIÓN POR CESE, PRÉSTAMOS, PAGO DE ANTICIPOS.

- Artículo 20. AYUDA ESCOLAR

De acuerdo con lo establecido en este presente Convenio, las ayudas por estudios de carácter anual se considerarán para los siguientes grados de estudios:



- Guardería
- Infantil
- Primaria
- ESO
- Bachiller
- Ciclos Formativos FP
- Estudios Universitarios
- Máster y estudios de postgrado.
- Cursos idiomas

Todas estas ayudas de estudios se basarán en una cuantía equivalente a 350 euros para cada uno de los hijos menores de 27 años del trabajador. Asimismo, los trabajadores que cursen estudios y en las mismas condiciones que sus hijos percibirán estas ayudas. La matrícula que sea inferior a la cantidad establecida se abonará en su totalidad.

Estas ayudas se percibirán de una sola vez, en el mes de Octubre.

-

#### - **Artículo 21. AYUDA FORMACIÓN**

La empresa promocionará formación continua y adecuada de sus trabajadores en aquellas materias que tengan relación con el puesto de trabajo que desempeñen, para la cual se establece una ayuda para la formación que consistirá en que la empresa asumirá los gastos de matrícula de los cursos a los que asistan los trabajadores. La asistencia a los cursos de formación requerirá la aprobación de la dirección de la empresa.

#### - **Artículo 22. SEGURO DE VIDA**

La empresa contratará a su cargo un seguro que cubrirá como mínimo las contingencias de:



- Fallecimiento.
- Rehabilitación cardíaca.
- Capital muerte por accidente.
- Incapacidad absoluta y permanente.
- Incapacidad absoluta y permanente por accidente.

El capital que quedará cubierto será como mínimo de 30.050,61 euros para cada una de las contingencias antes descritas y serán beneficiarios del mismo los trabajadores o sus herederos legales.

La cobertura de la póliza se extenderá a favor del trabajador siempre y cuando preste servicios para la empresa en momento en que se produzca la contingencia.

### **Artículo 23. PLAN DE PENSIONES**

Se acuerda, cuando la legislación lo permita, el establecimiento y creación de un nuevo sistema de previsión social complementaria que se instrumentalizará para el personal en activo de la empresa a través de un plan de pensiones.

### **- Artículo 24. VESTUARIO Y PRENDAS DE TRABAJO**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se suministrará al personal profesional de oficio las prendas de trabajo que a continuación se detallan, siendo obligatorio llevarlas en horario de trabajo:



• *Equipo de invierno*

- Personal Obrero: Renovación de las prendas viejas, Jersey, Botas, calcetines y cinturón.
- Lectores y Ordenanzas: Renovación de las prendas viejas, Jersey, Botas, calcetines y cinturón.

**Equipo de verano**

- Personal Obrero: Renovación de las prendas viejas.
- Lectores y Ordenanzas: Renovación de las prendas viejas.

El trabajador es responsable del uso, guarda y buena utilización de su ropa de trabajo y la renovación será anual y adaptada a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando sea necesaria por el desgaste de la misma.

El color será el que se elige para todo el personal. Las prendas deberán adaptarse en todo momento a la temporada.

Se dotará de taquillas al personal del departamento operativo, lectores y técnico.

- **Artículo 25. RETRIBUCIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

La Empresa abonará al trabajador por I.T. el 100% de sus haberes desde el mismo día en que el médico certifica la baja por accidente o enfermedad (salario base + antigüedad total + complemento puesto trabajo) a la Incapacidad Temporal.



-

- **Artículo 26. PRÉSTAMOS**

El trabajador podrá solicitar a la dirección de la empresa, el estudio de la concesión de un préstamo en la cantidad de 1 ó 2 mensualidades de sus retribuciones fijas, es decir, sueldo base, complemento de puesto de trabajo y antigüedad total.

La devolución a la Empresa se efectuará sin recargo alguno sobre lo que le fue prestado y deberá realizarse en doce o catorce meses, salvo en contrato de tiempo inferior, en cuyo caso no se podrá exceder de la duración del mismo.

El trabajador tendrá una antigüedad en la nómina superior a 6 meses.

Cualquier solicitud de préstamo que cumpla los requisitos del punto primero será aprobada automáticamente por el Consejo de Administración. Las solicitudes que no cumplan los requisitos anteriores serán estudiadas de forma individual por el Consejo de Administración.

En el caso que se extinga el contrato de trabajo por la circunstancia que fuere y el trabajador adeude a la empresa alguna cantidad del préstamo concedido, la empresa tendrá derecho a descontar de la última nómina y de los haberes del finiquito las cantidades suficientes para compensar la devolución del préstamo.

- **Artículo 27. PAGO DE ANTICIPOS**

El trabajador tendrá derecho a que la Empresa le abone en calidad de anticipo hasta el 75%, que por cualquier concepto tenga devengadas en el momento de efectuarse el pago de la nómina del mismo mes.



CAPITULO VI. - PREMIOS DE LA JUBILACIÓN, PREMIO DE VINCULACIÓN, PREMIO DE MATRIMONIO Y NACIMIENTO.

- Artículo 28. PREMIOS DE JUBILACIÓN

o Sección 28.1 Premios de jubilación por permanencia en la empresa.

Se establece un premio a la jubilación para aquellos trabajadores que se jubilen y lleven como mínimo 10 años al servicio de la Empresa con arreglo a la siguiente escala:

A los 10 años:	2 meses de sueldo base + antigüedad total
A los 15 años:	3 meses de sueldo base + antigüedad total
A los 20 años:	4 meses de sueldo base + antigüedad total

En los casos de jubilación parcial, se tomará como referencia la última nómina antes de iniciar la jubilación parcial.

o Sección 28.2 Premios de jubilación por jubilación anticipada.

Con el objeto de incentivar las jubilaciones voluntarias, se establecen otros premios para todo el personal que se jubile anticipadamente en función de su edad de jubilación, en las cuantías siguientes y siempre que la pensión no alcance al 100% de la base reguladora de la prestación.

A 5 años de la jubilación:	8 mensualidades (sueldo base + antigüedad total)
A 4 años de la jubilación:	7 mensualidades (sueldo base + antigüedad total)



- A 3 años de la jubilación: 6 mensualidades (sueldo base + antigüedad total)
- A 2 años de la jubilación: 5 mensualidades (sueldo base + antigüedad total)
- A 1 año de la jubilación: 4 mensualidades (sueldo base + antigüedad total)

En el supuesto que la jubilación del trabajador sea parcial, es decir, cuando el trabajador se jubile una vez cumplidos los 60 años y simultáneamente siga prestando servicios con contrato laboral a tiempo parcial hasta su jubilación definitiva, no tendrá derecho al cobro de los referidos premios por jubilación anticipada.

#### - Artículo 29. PREMIO DE VINCULACIÓN

Se establece un premio de vinculación de carácter y pago único para los trabajadores que alcancen el periodo de antigüedad en la empresa conforme a:

- 20 años de servicio, sin interrupción por excedencias voluntarias o situaciones de suspensión y/o extinción de cualquier otra índole. Este premio consistirá en el 38% del salario base mensual y complemento de puesto de trabajo del grupo profesional Grupo 3.A.

- 35 años de servicio continuados y en las mismas condiciones que el anterior. Este premio consistirá en el 100% del salario base mensual y complemento de puesto de trabajo del grupo profesional Grupo 3.A.



- **Artículo 30. PREMIO DE NACIMIENTO Y ADOPCIÓN**

Se establece un premio de Nacimiento y Adopción, para aquellos trabajadores que estando en la Plantilla de la Empresa tengan algún hijo o lo adopten:

- Premio de Nacimiento y Adopción, por cada hijo/a                      200 €

CAPITULO VII.- LICENCIAS ANUALES, LICENCIAS SIN SUELDO, ASISTENCIA A CONSULTORIOS MÉDICOS, DERECHOS DE REUNIÓN, DERECHOS DE ASAMBLEA, REPOSICIÓN DE PUESTO DE TRABAJO, EXCEDENCIAS.

- **Artículo 31. PERMISOS RETRIBUIDOS**

De conformidad con lo establecido en el art. de 48 del RDL 5/2015, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, previo aviso y justificación, el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.





c) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando estas, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

d) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.



Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

i) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

j) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

l) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.



m) Por asuntos particulares, seis días al año.

n) Por matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida, quince días.

- **Artículo 32. LICENCIAS SIN SUELDO**

Podrán solicitar una licencia sin sueldo con una duración máxima de 3 meses los trabajadores fijos que habiendo superado el periodo de prueba lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se formulen salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo.

-

-

- **Artículo 33. ASISTENCIA A CONSULTORIOS MÉDICOS Y AYUDAS**

o **Sección 33.1 Asistencia a Consultorios Médicos**

La asistencia a Clínicas y Consultorios tanto públicos como privados, no dará lugar a pérdida de retribución del trabajador si asiste durante la jornada de trabajo, al término de la visita deberá incorporarse a su puesto de trabajo aportando el justificante.



o **Sección 33.2 Ayudas por gastos médicos.**

La empresa atenderá las facturas de gastos de prótesis y médico-farmacéuticos hasta un límite de 2.000 euros anuales para cada trabajador.

Son beneficiarios de las citadas ayudas los trabajadores de la empresa, las esposas/os e hijos menores de 27 años de los mismos, las parejas de hecho, siempre y cuando justifiquen su registro y familiares en situación de dependencia a cargo del trabajador. No obstante, las esposas/os y parejas de hecho de los trabajadores que gocen de la cobertura de la Seguridad Social tendrán asimismo derecho a las ayudas citadas en todas aquellas prestaciones médico-farmacéuticas, prótesis, etc., y hasta el límite que tenga asignado el trabajador de la empresa.

Para el pago de las ayudas será requisito previo e indispensable que el trabajador presente en la empresa las facturas justificativas de los gastos realizados.

Si algún trabajador, esposa/o e hijos de los mismos y/o pareja de hecho estuviese en situación de incapacidad especial, la ayuda será la que proponga la comisión paritaria y aprobación por parte del consejo de administración.

El personal de nuevo ingreso percibirá en su primer año de trabajo en la Empresa una cuantía proporcional al tiempo trabajado en este primer año.

-

- **34. DERECHOS DE REUNIÓN**

Los representantes de los trabajadores dispondrán de una reserva de hasta 20 horas mensuales retribuidas, por faltar al trabajo donde prestan sus servicios en los siguientes casos, previa notificación a la Empresa con 24 horas de antelación:

Asistencia a congresos, asambleas y consejos en general, o cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por sus centrales sindicales o por los órganos de la Administración en atención a su condición sindical.



Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter funcional, promovidos por su central sindical, a los que fueren convocados por su capacitación.

Actos de gestión que deban realizar por encargo de los órganos de gobierno sindicales o por razón de sus obligaciones específicas.

No se incluirán en el cómputo de horas al tiempo empleado, en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa, ni el empleado en las negociaciones del Convenio de Empresa.

La Empresa facilitará el uso del tablón de anuncios y en la medida de sus posibilidades, un local donde puedan celebrar sus reuniones los representantes sindicales, previa comunicación a la Empresa.

Con cargo a la reserva de horas señaladas en el presente Capítulo la Empresa dará a los representantes sindicales las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores sobre asuntos de interés laboral o sindical.

#### - **Artículo 35. DERECHOS DE ASAMBLEA**

Los trabajadores podrán celebrar asambleas en los centros de trabajo, preavisando a la Dirección de la Empresa con 24 horas de antelación a la fecha prevista para su celebración. La empresa vendrá obligada a conceder a su personal, para estas asambleas, los locales de la Empresa las cuales se celebrarán fuera de las horas de trabajo.

#### - **Artículo 36. REPOSICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

Cuando se produzca una vacante en la plantilla de la Empresa en cualquiera de los grupos profesionales y no sea amortizado el puesto, será cubierto por



promoción interna entre los trabajadores que quieran optar al mismo, a través de un concurso de méritos convocado al efecto.

En el supuesto que la vacante no pueda ser cubierta por promoción interna, se realizarán las correspondientes pruebas selectivas.

- **Artículo 37. EXCEDENCIAS**

o **Sección 37.1 Excedencia voluntaria por interés particular.**

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar una situación de excedencia voluntaria por interés particular, por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años, no devengándose retribuciones ni computándose el tiempo que dure esta situación a efectos la antigüedad. La petición en excedencia será resuelta por la Empresa, en el plazo máximo de un mes.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual, similar o inferior grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran en la Empresa.

o **Sección 37.2 Excedencia por cuidado de familiares.**

En cuanto a los derechos reconocidos al trabajador en periodos posteriores a la maternidad y dificultades familiares, se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de su hijo.

Del mismo modo tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años los trabajadores que deban atender y tengan a su cuidado a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida.



Este derecho puede ser ejercitado por hombres y mujeres, por considerarse un derecho individual, pero en el caso que dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de igual grupo profesional.

#### - [Artículo 38. PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES](#)

El art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que en la negociación de los Convenios Colectivos deberán negociarse medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



La empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para salvaguardar la igualdad de trato y de oportunidades de los trabajadores, la empresa adoptará las medidas adecuadas a tal fin y negociará con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral en las materias que afecten a los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo
- Contratación.
- Clasificación profesional, promoción y formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Suspensión y extinción del contrato.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

#### Artículo 39. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.





- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

De conformidad con lo previsto en el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso,



en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, de conformidad con el procedimiento establecido en el art 8 de este convenio.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Asimismo, las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del mismo texto legal.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refieren los párrafos anteriores o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

#### **Artículo 40. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL**

El personal que preste su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo será clasificado en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en grupos profesionales, definidos por



interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que en, en cada caso, desempeñen los trabajadores/as.

#### Artículo 41. FUNCIÓN Y DEFINICIÓN DE LAS ÁREAS Y GRUPOS PROFESIONALES

El sistema de clasificación profesional se organizar por medios de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en la empresa.

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

**Área explotación:** incluye funciones, tareas y cometidos de carácter técnico y operativo. En algunas de ellas se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio superior o E.S.O. Está integrada por el personal que desempeñe funciones técnicas y por el personal que desempeña funciones prácticas o manuales.

**Área administrativa:** incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o E.S.O. Está integrada por el personal que desempeña funciones fundamentalmente administrativas

**Área competitividad:** incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la responsabilidad social corporativa, relaciones laborales, tecnología, gestión de la calidad y medioambiental cuya realización se requiere cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado superior o medio. Está integrada por el personal que desempeñe funciones administrativas en estos asuntos.



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**

El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel C: Se incluye el personal que desempeña tareas de baja responsabilidad, no se exigen conocimientos profesionales y sus tareas no tienen relación ninguna con el ciclo integral del agua.

Nivel B: Se incluye el personal que tiene encomendadas las labores de cuidado, vigilancia de las instalaciones y realización de pequeñas tareas de información.

Nivel A: Se incluye al personal que lleva a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con un elevadísimo grado de dependencia y supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

### **Grupo profesional 2**

El presente grupo profesional se divide a su vez en cuatro niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel D: Se incluye al personal que lleva a cabo tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, y que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas y que requiere cierto grado de dependencia y supervisión.



Nivel C: Se incluye al personal que lleva a cabo tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, y que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas y que requieren menor grado de dependencia y supervisión.

Nivel B: Se incluye al personal que lleva a cabo tareas de cierta autonomía, que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, bajo supervisión, que pueden exigir conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores de inferior grupo profesional y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión.

Nivel A: Se incluye al personal que lleva a cabo tareas, que aun cuando requieren esfuerzo físico o atención y se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, sin perjuicio de que puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

### **Grupo profesional 3**

El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel B: se incluye al personal que lleva a cabo tareas que consisten en la ejecución de operaciones, que en la mayoría de ocasiones requieren esfuerzo físico y, que aún el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requiera cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores. Pueden ser ayudados por otros trabajadores de igual categoría o inferior.

Nivel A: Se incluye al personal que lleva a cabo funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren conocimientos específicos, así como de iniciativa, con supervisión directa sobre el trabajo realizado por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.



#### **Grupo profesional 4**

El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel B: 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.

Nivel A: Funciones que suponen la realización de tareas informáticas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre organización y coordinación de decisiones informáticas con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa y autonomía. Responsabilidad de dirección de personas o equipos.

#### **Grupo profesional 5**

El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel B: Se incluye al personal que en el desempeño de su puesto de trabajo requiere un alto grado de conocimientos profesionales sobre uno o varios sectores de actividad, con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

Nivel A: Se incluye al personal que en el desempeño de su puesto de trabajo requiere un alto grado de conocimientos profesionales sobre uno o varios sectores de actividad, con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. También al personal que puede comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.



## Grupo profesional 6

Se incluye el personal que tenga encomendada la jefatura total de los servicios técnicos, administrativos y competitivos de la empresa, con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Todo ello con la máxima responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Atendiendo a las referencias incluidas en el texto de este Convenio, se hace constar, que la referencia a “los jadores” se hace atendido única exclusivamente al género neutro.

En Xàbia, a 19 de mayo de 2023

D<sup>a</sup>. Teresa Legay Fornes

D. Francisco Javier Bonet García

D. Cesar Rodríguez Macho

D. Jaume Llado Martinez

D. Jaume Bisquert Puig

D. Juan Francisco Salvador Marí