

## V. Anuncios

Otros anuncios

### Consejería de Empleo, Industria y Comercio

**4650** *Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 22 de julio de 2010, que dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ionics Ibérica, S.A.U.*

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ionics, S.A.U.; y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos, y el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 405/2007, de 4 de diciembre (BOC nº 249, de 14.12.07), esta Dirección General de Trabajo

#### ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo, Industria y Comercio, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 22 de julio de 2010.- El Director General de Trabajo, la Jefa de Servicio de Apoyo, Coordinación, Diálogo Social y Gestión Económica (p.o. nº 586, de 12.7.10), Isabel León Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA  
“IONICS IBÉRICA, S.A.U.” Y SUS TRABAJADORES

#### CAPÍTULO PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL  
Artículo 2. ÁMBITO TEMPORAL

Artículo 3. PRÓRROGA Y DENUNCIA  
Artículo 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD  
Artículo 5. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO  
a) DEFINICIÓN Y ESTRUCTURA  
b) FUNCIONES  
c) PROCEDIMIENTO  
Artículo 6. CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

#### CAPÍTULO SEGUNDO: CONTRATACIÓN

Artículo 7. PERÍODO DE PRUEBA  
Artículo 8. PREAVISO DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO  
Artículo 9. FORMACIÓN

#### CAPÍTULO TERCERO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN  
Artículo 11. TRABAJO A TURNOS  
Artículo 12. CAMBIO DE TURNOS  
Artículo 13. CALENDARIO LABORAL  
Artículo 14. HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO

#### CAPÍTULO TERCERO: JORNADA Y HORARIO LABORAL

Artículo 15. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO LABORAL  
Artículo 16. REALIZACIÓN DE JORNADA LABORAL EN DÍA FESTIVO  
Artículo 17. VACACIONES

#### CAPÍTULO CUARTO: RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 18. SALARIO BASE  
Artículo 19. SUBIDA SALARIAL  
Artículo 20. ANTIGÜEDAD  
Artículo 21. NOCTURNIDAD  
Artículo 22. PAGAS EXTRAORDINARIAS  
Artículo 23. PLUS DE PRODUCTIVIDAD  
Artículo 24. HORAS EXTRAORDINARIAS  
Artículo 25. TRANSPORTE  
Artículo 26. DIETAS  
Artículo 27. GRATIFICACIONES POR FESTIVOS SEÑALADOS  
Artículo 28. INCENTIVO  
Artículo 29. COMPENSACIÓN DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES  
Artículo 30. PRÉSTAMOS  
Artículo 31. AYUDA PARA ESTUDIOS  
Artículo 32. JUBILACIÓN  
Artículo 33. SEGURO DE ACCIDENTES. SEGURO DE VIDA

#### CAPÍTULO QUINTO: LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 34. LICENCIAS  
Artículo 35. EXCEDENCIAS

**CAPÍTULO SEXTO: CLASIFICACIÓN FUNCIONAL Y PROFESIONAL. ASCENSOS, ASIMILACIONES Y ASUNTOS VARIOS**

Artículo 36. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 37. GRUPOS PROFESIONALES

A) GRUPO PROFESIONAL 1

A) GRUPO PROFESIONAL 2

A) GRUPO PROFESIONAL 3

A) GRUPO PROFESIONAL 4

A) GRUPO PROFESIONAL 5

A) GRUPO PROFESIONAL 6

AA) GRUPO PROFESIONAL 6.A

AA) GRUPO PROFESIONAL 6.B

A) GRUPO PROFESIONAL 7

Artículo 38. MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 39. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

Artículo 40. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

Artículo 41. ROPA DE TRABAJO

Artículo 42. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

**CAPÍTULO SÉPTIMO: REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

Artículo 43. DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 44. COMPETENCIAS

Artículo 45. GARANTÍAS

**CAPÍTULO OCTAVO: FALTAS Y SANCIONES**

Artículo 46. FALTAS

Artículo 47. FALTAS LEVES

Artículo 48. FALTAS GRAVES

Artículo 49. FALTAS MUY GRAVES

Artículo 50. SANCIONES

Artículo 51. EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS

**CAPÍTULO NOVENO: SALUD LABORAL**

Artículo 52. SALUD LABORAL

Artículo 53. VESTUARIOS

**DISPOSICIONES FINALES**

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

TABLA SALARIAL 2009

TABLA SALARIAL 2010

**CAPÍTULO PRIMERO****ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1.-** Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de Ionics Ibérica, S.A.U., y será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma Canaria.

**Artículo 2.-** Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio Colectivo será hasta el 31 de diciembre de 2014. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de abril de 2010, sea cual sea la fecha de firma por las partes.

**Artículo 3.-** Prórroga y denuncia.

El presente Convenio Colectivo, una vez finalizada la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado de año en año si antes de tres meses como mínimo de su vencimiento no fuese denunciado por alguna de las partes de acuerdo con la normativa vigente. En todo caso, durante el período que transcurre entre la fecha de vencimiento del presente Convenio Colectivo y el acuerdo a operar en el siguiente ámbito temporal, continuarán en vigor todas sus condiciones anteriores, tanto normativas como obligaciones.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro o las negociaciones se prolongasen, los efectos del nuevo convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2015.

**Artículo 4.-** Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo han sido negociadas por ambas partes como un conjunto inalterable por cuyo motivo será ineficaz si no fuera aprobado en su totalidad.

**Artículo 5.-** Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio.

## a) Definición y estructura:

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por dos representantes de la Empresa, de un lado, y de otro, por dos representantes de los trabajadores.

## b) Funciones:

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1º) Interpretación del Convenio: en tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. A partir de tal momento, si no hubiera acuerdo por parte de la Dirección de la Empresa, podrá acordarse tal aplicación. Si bien el acuerdo o fallo posterior le fuera desfavorable, deberá abonarse a los trabajadores afectados la indemnización que se pacte o que la Autoridad establezca.

2º) Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio Colectivo.

3º) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado: la Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

c) Procedimiento:

Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores.

La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de siete días naturales a partir de la recepción del problema planteado.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes y ocasionales de asesores, los cuales serán libremente designados por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no voto.

Ambas partes se comprometen a realizar una reunión trimestral, para tratar asuntos fuera del marco de la negociación colectiva. La planificación anual de estas reuniones se cerrará en el mes de enero de cada año.

**Artículo 6.-** Condiciones más ventajosas.

En virtud de dicho principio, y en todo lo que no se oponga a la normativa del Estatuto de los trabajadores y Leyes Vigentes, lo pactado en el presente Convenio Colectivo tendrá la norma de obligado cumplimiento.

Así mismo, se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas, examinadas en su conjunto, cómputo anual, y con carácter personal, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, entendiéndose como mínimas las condiciones fijadas en el mismo.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONTRATACIÓN

**Artículo 7.-** Período de prueba.

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

Grupos 7: seis meses.

Grupos: 3, 4, 5 y 6: tres meses.

Grupos 1 y 2: un mes.

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

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

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

**Artículo 8.-** Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

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

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

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador, el trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de cese.

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

**Artículo 9.-** Formación.

El trabajador tendrá derecho a la formación profesional. La empresa establecerá por sí misma o a instancia razonada de los representantes legales de los trabajadores las medidas oportunas al objeto de promover la formación profesional siempre que existan necesidades en la empresa y la misma esté relacionada con el puesto de trabajo. En este sentido, se elaborarán anualmente planes de formación relaciona-

dos con la actividad de la empresa con el objetivo de mejorar la formación del conjunto de trabajadores de forma continuada, de acuerdo con la evolución de la tecnología y de los sistemas de trabajo.

Siempre que sea posible, la formación profesional será "on line" para lo cual la empresa facilitará a los trabajadores todo el material necesario para poder realizar la formación con aprovechamiento.

Igualmente, en la medida en que ello sea posible, la formación se efectuará dentro de la jornada ordinaria de trabajo si bien cuando ello no sea posible, el trabajador tendrá derecho a adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la realización con aprovechamiento de la formación o, en su caso, la asistencia a los cursos de formación indicados. Tanto en un caso como en otro, la asistencia a la formación será obligatoria para el trabajador.

Las convocatorias de cualquier curso de formación que se planifiquen fuera del horario de la jornada laboral habrán de hacerse como mínimo con una antelación de diez días a la fecha de inicio prevista.

### CAPÍTULO TERCERO

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### **Artículo 10.-** Organización y racionalización.

La facultad de organización y racionalización del sistema de trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, en todo lo que no se oponga a la Legislación Vigente o a la normativa del presente Convenio Colectivo.

No obstante, cuando la Dirección de la Empresa, ejerciendo dicha facultad, acordara alguna medida que afectase a las condiciones de trabajo normalmente existentes en alguno de sus centros de trabajo, lo pondrá con antelación suficiente en conocimiento del Comité de Empresa y/o Delegado de Personal, al objeto de que por parte de los trabajadores puedan formularse las observaciones que estimen oportunas al respecto.

La Dirección de la Empresa podrá acordar condiciones especiales para ciertos colectivos o trabajadores de manera individual sin menoscabo de las condiciones establecidas en el presente Convenio, cuando por razones operativas u organizativas sean consideradas necesarias.

##### **Artículo 11.-** Trabajo a turnos.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesi-

dad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Debido al proceso productivo continuo a que la Empresa está sujeta durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos, y que ningún trabajador estará en el de noche más de siete días consecutivos.

La Empresa, al disponer de personal en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrá efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

##### **Artículo 12.-** Cambio de turnos.

Los trabajadores adscritos a un mismo puesto de trabajo en régimen de turnos rotativos podrán realizar cambios de turnos entre ellos, los cuales lo solicitarán por escrito, debidamente firmado por ambos y con 48 horas de antelación, a la Dirección de la Empresa en cada Planta, quien notificará su decisión lo antes posible.

En caso de que la decisión sea negativa, se fundamentará la misma.

##### **Artículo 13.-** Calendario laboral.

El calendario anual se elaborará y se expondrá entre los meses de enero y febrero del año en curso, incluyéndose una copia del mismo en los tablones de anuncios de los Centros de Trabajo correspondientes.

##### **Artículo 14.-** Horarios y turnos de trabajo.

Se mantendrán todos los horarios y turnos de trabajo vigentes en cada una de las Plantas de la empresa y solamente podrán verse modificados cuando existan razones objetivas económicas, técnicas, organizativas o de producción por el procedimiento fijado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El desarrollo del cuadrante de turnos se entregará por adelantado semestralmente a los representantes de los trabajadores.

### CAPÍTULO TERCERO

#### JORNADA Y HORARIO LABORAL

##### **Artículo 15.-** Jornada de trabajo y horario laboral.

La jornada de trabajo será de 1.800 horas anuales. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, los trabajadores tendrán derecho a un tiempo de descanso diario de 20 minu-

tos retribuidos, que serán considerados a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

a) Compensación de jornada para el personal de mantenimiento.

La Empresa concederá dos días de descanso compensatorio a los trabajadores que tengan que realizar una jornada extra en su día de descanso. Estos dos días serán concedidos cuando los trabajadores lo soliciten a la Empresa, y con una antelación de 24 horas.

Así mismo, en caso de que el trabajador no desee disfrutar de estos dos días de descanso compensatorio, la Empresa abonará las horas extraordinarias realizadas como si de horas extraordinarias se tratase de acuerdo con lo recogido en el presente Convenio Colectivo.

b) Festivos señalados.

Con motivo de las fiestas de Navidad (24 y 31 de diciembre), y para evitar que tanto al operario de turno como al de apoyo de turno les coincida trabajar esos días en años consecutivos, los ciclos de trabajo se romperán el día 20 de diciembre de cada año, y se cuadrará el horario de tal forma que estas jornadas de trabajo se realicen de forma rotativa por todos los operarios de turno y de apoyos de turno.

Para ello se respetará lo máximo posible el desarrollo normal de cada ciclo de trabajo. Con tal motivo y en caso de que existan dificultades para cerrar los ciclos de trabajo, se dispondrá del correturnos si éste existiese.

Así mismo, se tendrá en cuenta lo recogido en la Legislación Vigente en materia de "Descansos entre Jornadas", etc.

Si para cuadrar los ciclos de trabajo en los días antes señalados algún trabajador afectado pierde un día de descanso compensatorio, ese día podrá ser recuperado cuando el trabajador así lo solicite.

Una vez hayan pasado los días festivos de Navidad, se restablecerá el normal desarrollo de los ciclos en cada centro de trabajo.

Para el personal no sujeto a turnos, si los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero, recayeran en día laboral, su jornada lectiva se verá reducida en 3 horas. Si por el contrario, los días antes señalados recayeran en días no laborables (sábados o domingos), la víspera laborable de los mismos, la jornada se verá reducida en 1 hora.

**Artículo 16.-** Realización de jornada laboral en día festivo.

En caso de que el personal de mantenimiento, montaje y oficinas de un Centro de trabajo, por acuerdo

entre ellos decidan trabajar un día festivo como una jornada de trabajo normal, podrán hacerlo, siempre y cuando se someta a votación entre el personal afectado, y cuyo resultado sea unanimidad, comunicándose a la Empresa por escrito y con 3 días de antelación, como mínimo, al festivo que quieran trabajar, la cual contestará a dicha petición lo antes posible.

En caso de que la decisión sea negativa, se fundamentará la misma.

Cuando se produzca la situación anteriormente mencionada, la Empresa no contabilizará las horas trabajadas en dicho festivo como horas extras y, por tanto, no tendrá que abonar ningún recargo, ya que se trata de una jornada normal de trabajo.

En cualquier caso, deberán respetarse los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

#### **Artículo 17.-** Vacaciones.

El período de vacaciones será de 22 días laborables retribuidos y se disfrutarán según el trabajador pertenezca a uno de los siguientes grupos:

a) Personal de mantenimiento, montaje y oficina: para dicho personal serán rotativas, y se concederán los meses de julio, agosto y septiembre.

b) Personal de apoyo turnos: disfrutarán del mismo período de vacaciones que el personal de mantenimiento, montaje y oficina, recogido en el apartado a) de este artículo.

c) Personal de turnos: las vacaciones del personal de turnos seguirán siendo rotativas, y se concederán, como hasta ahora se ha venido haciendo, desde junio hasta octubre, ambos inclusive.

En caso de que cualquier trabajador quiera disfrutar sus vacaciones fuera del período normal que le corresponde, podrá solicitarlo por escrito y avisando a la Empresa como mínimo 20 días antes del comienzo de sus vacaciones, quien en un plazo no superior a 3 días dará contestación a dicha solicitud.

El calendario de vacaciones de cada Centro de trabajo se fijará de común acuerdo entre la Empresa y la Representación de los trabajadores. Al establecerse dicho calendario, se procurará atender las peticiones que eleven los trabajadores, rigiendo no obstante, con carácter subsidiario, lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo el personal de Ionics Ibérica, S.A.U. comenzará a disfrutar sus vacaciones a partir del día siguiente al período de descanso compensatorio que por jornada laboral efectivamente trabajada le corresponda.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, disfrutará de las vacaciones que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

Siempre que las necesidades de la Empresa lo permitan, podrá pactarse entre el trabajador y la Empresa la división del período de vacaciones, siempre y cuando dicho período no sea inferior a 7 días laborables, previa solicitud del trabajador con 10 días de antelación, y siempre que la Dirección de la Empresa lo autorice.

El calendario de vacaciones se expondrá en el tablón de anuncios de cada Centro de Trabajo el mes de abril de cada año.

Si durante el período de vacaciones, un trabajador causara baja médica y hospitalización por cualquier circunstancia, habiendo entregado el correspondiente parte facultativo a la Empresa, se suspenderá el período vacacional, disfrutando de la parte restante cuando finalice las vacaciones del resto de los compañeros de trabajo, en aras de no alterar el calendario de vacaciones ya preestablecido.

En el supuesto de que un trabajador, para sustituir las vacaciones de otro trabajador, tenga que desplazarse de un centro de trabajo a otro, se le compensará económicamente con un plus de 4 euros diarios así como la cantidad fijada en concepto de kilometraje, tal como se establece en el artículo 24, para aquellos supuestos en los que proceda.

#### CAPÍTULO CUARTO

##### RÉGIMEN ECONÓMICO

#### **Artículo 18.-** Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que motivan la percepción de los complementos.

El salario base convenido para las diferentes categorías profesionales será el que, con tal denominación, viene especificado en la Tabla de remuneraciones que figura como anexo I.

#### **Artículo 19.-** Subida salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio, los conceptos salariales previstos en el presente Convenio tendrán los siguientes incrementos:

1º) Para el año 2009, los conceptos salariales se incrementarán en la cantidad resultante de sumar un 0,5% al Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma Canaria (I.P.C.).

2º) Para el año 2010, no se realizará incremento salarial relacionado con el I.P.C. Las partes acuerdan

dejar sin efecto durante la vigencia del presente convenio el plus de productividad y en compensación incrementar el salario base marcado en las tablas salariales de 2009 en una cuantía del quince por ciento (15%) con fecha de efectos 1 de abril de 2010.

3º) A partir del año 2011 y para la vigencia del convenio la subida salarial será la equivalente a la subida del Índice de Precios al Consumo de la C.A. Canaria (I.P.C.) + 0,5%, teniendo en cuenta como límites que el incremento no será menor a 0,2% (en caso de I.P.C. negativo) ni mayor a 2%, significando esto último que en caso que el I.P.C. sea mayor de un 2% el diferencial del 0,5 no será tenido en cuenta y sólo se tomará para el incremento el I.P.C.

Las reglas a que se refiere el apartado incremento salarial se pactan en atención a la actual situación de incertidumbre económica si bien las partes se comprometen y/o están obligadas al momento de expiración de la vigencia del presente convenio e inicio de negociación del próximo, a negociar los términos en que puedan revisarse y/o mejorarse, tomando como base de partida para la nueva negociación una subida salarial equivalente a la subida del Índice de Precios al Consumo de la C.A. (I.P.C.) + 0,5%.

#### **Artículo 20.-** Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se aplicará sobre el salario base de cada una de las doce mensualidades. Dicho complemento consistirá en la subida del 0,25% anual por cada año de servicio en la Empresa.

El derecho a la percepción de estos aumentos por año de servicio se contará desde el día de ingreso en la Empresa.

#### **Artículo 21.-** Nocturnidad.

El personal de apoyo de turnos, así como los operarios de control adscritos a régimen de turnos, tendrán derecho al cobro de un plus de nocturnidad que tendrá un valor de un 30% sobre el sueldo diario del trabajador afectado, según categoría profesional.

#### **Artículo 22.-** Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá anualmente cuatro gratificaciones, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de su retribución base, más antigüedad.

Las referidas gratificaciones se corresponden a los siguientes meses y fechas: el 15 de marzo, el 17 de julio, el 1 de octubre y el 22 de diciembre.

No obstante lo anterior, estas pagas extraordinarias se encuentran en la actualidad prorrateadas, y se seguirán percibiendo en las 12 mensualidades

ordinarias, formando parte del salario anual y figurado en la tabla anexo I, incorporada al presente convenio.

#### **Artículo 23.-** Plus de productividad.

Las partes acuerdan dejar sin efecto dicho plus y en compensación incrementar el salario base en una cuantía de un quince por ciento, efectivo a partir del 1 de abril de 2010.

#### **Artículo 24.-** Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con lo establecido en los artículos 13 y 14 del vigente Convenio.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que se tengan que realizar por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, y, en general, las precisas para la reparación de averías que conlleven riesgo de parada de la instalación, o que resulten precisas para la puesta en marcha de ésta.

No se tendrá 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.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año, salvo lo previsto en el párrafo anterior.

Las horas extraordinarias realizadas, serán compensadas bien económicamente o bien por concesión de tiempos de descanso retribuido.

En caso de compensación con permiso retribuido corresponde 1 hora y 45 minutos de descanso por cada hora extra realizada en día normal y 2 horas de descanso por cada hora extra realizada en día festivo.

La decisión de disfrutar la hora extra en tiempo de descanso o bien con compensación económica, será adoptada de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, teniendo en cuenta las necesidades económicas y organizativas de la empresa. En caso de no mediar acuerdo, la potestad para elegir entre un tipo de compensación u otra corresponderá a la empresa. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En caso de compensación económica, las horas extraordinarias tendrán un recargo sobre la hora normal del siguiente porcentaje:

DIURNAS:	75% desde las 7,00 horas a las 23,00 horas.
NOCTURNAS:	100% desde las 23,00 a las 7,00.
FESTIVAS:	100% desde las 00,00 horas del sábado a las 24,00 horas del domingo, así como los 14 festivos reconocidos en la Legislación Laboral.

Se computará como hora extra efectivamente trabajada la que el personal de mantenimiento emplea para comer en los casos de prolongación de jornada en horas extras.

#### **Artículo 25.-** Transporte.

La Empresa facilitará una guagua para el desplazamiento del personal de mantenimiento desde Las Palmas de Gran Canaria hasta los centros de trabajo de Arinaga y San Agustín. El horario de salida de la guagua para el personal de mantenimiento después de haber realizado su jornada laboral será:

Hora de salida desde O.I. 15,15 horas (viernes 14,15 horas).

Este horario se respetará todo el año excepto durante la jornada de verano puesto que en dicho período finaliza la jornada de trabajo los viernes una hora antes.

La guagua también podrá recoger personal de otros centros de trabajo pertenecientes a la empresa ubicados dentro de Gran Canaria.

En caso de que por cualquier circunstancia la guagua no pueda realizar el servicio habitual, la Empresa facilitará otro medio de transporte de similares características.

En los casos de prolongación de jornada se abonará en concepto de transporte la cantidad de 0,25 euros por kilómetro recorrido de regreso del centro de trabajo al domicilio del trabajador. Cuando se tengan que realizar trabajos fuera del Centro de Trabajo habitual, se abonará en concepto de transporte la cantidad de 0,25 euros por kilómetro recorrido desde el domicilio del trabajador hasta su Centro de Trabajo no habitual, y siempre y cuando el centro de trabajo no habitual esté más alejado que el centro de trabajo habitual no admitiéndose como punto de origen localidades más lejanas que Las Palmas de Gran Canaria o Santa Cruz de Tenerife.

#### **Artículo 26.-** Dietas.

Las dietas se devengarán en los casos de prolongación sobre la jornada habitual a partir de 1 hora pa-

ra todos los trabajadores de la Empresa, quedando las mismas fijadas en 10 euros diarios para todas las categorías.

En el caso de desplazamientos fuera de la isla pero dentro de la Comunidad Autónoma Canaria, la dieta se fija en las cantidades siguientes:

Desayuno	4 euros
Almuerzo	13 euros
Cena	10 euros

Si el desplazamiento es a la Península, la dieta se fija en las siguientes cantidades:

Desayuno	4 euros
Almuerzo	15 euros
Cena	15 euros

Así mismo, se establece un plus de viaje equivalente a 15 euros por cada festivo o fin de semana que un trabajador que se encuentra desplazado, tenga que permanecer fuera de la isla.

Se procurará que los trabajadores que se desplacen fuera efectúen su desplazamiento coincidiendo con su horario de trabajo. En caso de que ello no sea posible, se les abonarán 15 euros por cada trayecto que se realice fuera de su horario laboral, no habiendo lugar a percibir horas extras por el tiempo de desplazamiento no efectivamente trabajado. Este párrafo no es de aplicación cuando el desplazamiento se realiza en fines de semana o festivos.

#### **Artículo 27.-** Gratificaciones por festivos señalados.

El personal de apoyo de turnos y el de turnos rotativos que trabajen los días 24 y 31 de diciembre en el turno de noche, recibirán una gratificación extraordinaria de 70 euros para todas las categorías.

#### **Artículo 28.-** Incentivo.

La Empresa abonará un incentivo fijo para el año 2009 de 480,61 euros anuales para todos los trabajadores de Ionics Ibérica, S.A.U., que será incluido a partes iguales en las nóminas de los meses de junio y noviembre. Para el año 2010 y sucesivos esta cantidad se incrementará anualmente en 12 euros hasta alcanzar el S.M.I. vigente en cada año respectivo sin sobrepasarlo.

**Artículo 29.-** Compensación de enfermedades y accidentes.

El trabajador que esté de baja laboral por enfermedad común, así como por un accidente en la Empresa, durante el recorrido normal hasta el Centro de Trabajo, a la salida de éste en recorrido habitual hasta su domicilio, y durante el período de situación de I.T., recibirá una compensación económica por la

diferencia existente entre la cantidad que haya de percibir con cargo a la Seguridad Social y el 100% de su salario real, regulado del siguiente modo:

a) La Empresa pagará el 100% del salario real en todos los casos que el trabajador cause baja laboral por accidente de trabajo.

b) La Empresa pagará el 100% del salario real a los trabajadores que causen baja laboral, en caso de enfermedad común, siempre que se produzca hospitalización, o por intervenciones quirúrgicas que no requieran hospitalización.

c) Durante el período de gestación, a aquella trabajadora que causara baja médica por enfermedad común que entrañara riesgo para la salud del feto, se le complementará el salario hasta el 100%.

#### **Artículo 30.-** Préstamos.

La Empresa intentará negociar con alguna entidad financiera mejores condiciones en préstamos personales o hipotecarios para sus empleados.

#### **Artículo 31.-** Ayuda para estudios.

La Empresa concederá a los trabajadores de Ionics Ibérica, S.A.U., previa justificación de matrícula, las siguientes cantidades en concepto de ayuda para los estudios del trabajador y de sus hijos propios:

Guarderías	49 euros
1º y 2º Ciclo de Educación Infantil	60 euros
1º, 2º y 3º Ciclo de Educación Primaria	85 euros
1º y 2º Ciclo de E.S.O.	102 euros
F.P. Módulos II y III y Bachillerato	128 euros
Diplomatura y Licenciatura	154 euros

Los justificantes tendrán que ser entregados en el Departamento de Personal entre los días 15 de octubre y 15 de noviembre y dichas cantidades serán abonadas en la nómina del mes de noviembre.

No obstante lo anterior, para optar por esta ayuda, será necesario que los trabajadores que la demanden tengan en la empresa una antigüedad mínima de 12 meses en la empresa y, en el supuesto de que la ayuda se solicitase para los hijos, éstos deberán depender económicamente del trabajador solicitante.

#### **Artículo 32.-** Jubilación.

Las partes acuerdan que los trabajadores incluidos en el presente Convenio se jubilarán forzosamente a la edad estipulada por ley en las condiciones que se establezcan legalmente, siempre que hayan cubierto los requisitos necesarios para ser beneficiarios de la pensión de jubilación contributiva del régimen general de la Seguridad Social.

A petición del trabajador y por voluntad propia, durante el presente Convenio Colectivo la jubilación podrá ser un año antes de la edad estipulada por Ley por lo cual, la Empresa abonará la diferencia que exista entre la pensión de la Seguridad Social y el 100% del salario real del trabajador.

**Artículo 33.-** Seguro de accidentes. Seguro de vida.

Los trabajadores de Ionics Ibérica, S.A.U. serán indemnizados con 38.765 euros por fallecimiento, de acuerdo con las coberturas recogidas en este artículo, del siguiente seguro de accidentes de la compañía Mapfre-Guanarteme:

Fallecimiento accidental: lesión corporal que deriva de una causa violenta, súbita, externa y ajena a la intencionalidad del asegurado con consecuencia de muerte.

Invalidez permanente (baremo): tendrán tal consideración la pérdida anatómica o impotencia funcional permanente de miembros u órganos que sea consecuencia de un accidente.

Incapacidad permanente absoluta: la situación física irreversible determinante de la total ineptitud para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional.

Gran invalidez: cualquier pérdida anatómica o funcional que comporte la necesidad de ser asistido por otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida.

Responsabilidad civil: quedará asegurada la responsabilidad civil frente a terceros del personal derivada del ejercicio de los cometidos propios de la actividad de la Empresa y encomendados por la línea de mando.

## CAPÍTULO QUINTO

### LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

**Artículo 34.-** Licencias.

El trabajador previo aviso tendrá derecho a licencia retribuida en los siguientes casos:

A.- MATRIMONIO.

15 días laborables de permiso y una gratificación de 171 euros.

B.- NATALIDAD.

3 días laborables de permiso y una gratificación de 136 euros por cada hijo recién nacido. En caso de desplazamiento fuera de la isla el permiso será de 4 días.

C.- FALLECIMIENTO.

5 días naturales por fallecimiento de parientes hasta el 1<sup>er</sup> grado de consanguinidad (padre/madre, hijos) y 4 días para parientes en 2<sup>o</sup> grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, hermanos y nietos), tanto del trabajador como de su cónyuge.

Cuando con tal motivo, el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla, el plazo será de dos días más.

D.- ENFERMEDAD GRAVE.

3 días laborables por enfermedad grave que conlleve hospitalización de padres, hijos o cónyuge.

Cuando con tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla, el plazo será de 4 días.

E.- CAMBIO DE DOMICILIO.

2 días naturales y máximo dos veces al año por cambio de domicilio. Dicho permiso tiene que estar justificado en el Departamento de RRHH.

F.- ASUNTOS PROPIOS.

Serán concedidos 3 días laborables por asuntos propios. Dicho permiso tendrá que ser solicitado con 48 horas de antelación y la empresa lo autorizará o denegará en función de las necesidades del servicio, sin que ello implique la pérdida de los mismos. Cada trabajador no podrá disfrutar de más de un día de asuntos propios al mes, salvo justificación expresa que sea aceptada por la empresa.

G.- LACTANCIA.

Se establece la posibilidad de disfrutar de una hora de lactancia. Esta hora se podrá disfrutar tanto al principio como al final de la jornada laboral hasta que el bebé haya cumplido los 12 meses.

No obstante lo anterior, mediante pacto entre la empresa y la trabajadora, las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un permiso retribuido en la proporción que corresponda en función del período de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla 9 meses.

**Artículo 35.-** Excedencias.

Los trabajadores fijos con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 1 año ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han

transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Tanto la petición de excedencia como la solicitud de reingreso deberá formularse con 30 días de antelación.

El reingreso al puesto de trabajo será de forma automática y se producirá como máximo, 20 días después del vencimiento de la excedencia en disfrute, retornando a un puesto de similar categoría y profesión que el que tenía antes de disfrutar dicha excedencia.

Todo ello se entiende, sin perjuicio de lo regulado en las Leyes Laborales vigentes para esta materia.

## CAPÍTULO SEXTO

### CLASIFICACIÓN FUNCIONAL Y PROFESIONAL. ASCENSOS, ASIMILACIONES Y ASUNTOS VARIOS

#### **Artículo 36.-** Clasificación funcional.

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

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

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

#### A) Definición de los Grupos Profesionales.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, 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.

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 y autonomía factor en el que se tendrá en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

c) 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. Para valorar este factor se tendrá en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

d) Mando: es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

e) 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.

i. Dificultad en el trabajo. Considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de posibles incidencias.

ii. Habilidades especiales. Determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos y su frecuencia durante la jornada laboral. No se incluirán en este factor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

#### **Artículo 37.-** Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales integrados por áreas funcionales que agrupan los distintos puestos de trabajo existentes.

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 E.S.O.

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.

El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador 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.

El criterio de adscripción del trabajador 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.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

#### A) GRUPO PROFESIONAL 1.

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 necesiten formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

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

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen aquellas actividades que, por analogía, sean equiparables a las siguientes: Actividades manuales, Ope-

raciones elementales de máquinas sencillas, Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos, Operaciones de limpieza aun utilizando maquinaria a tal efecto, Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, etc.

Puestos:

Área Funcional administrativa: aspirantes administrativos, Telefonistas.

Área Funcional operaria: peón, peón especializado.

#### B) GRUPO PROFESIONAL 2.

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y aptitudes prácticas, con utilización de elementos electrónicos y cuya responsabilidad está limitada a la supervisión directa o sistemática.

Formación: 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.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen aquellas actividades que, por analogía, sean equiparables a las siguientes: Actividades auxiliares, elementales o de ayuda en proceso de elaboración de productos, Tareas auxiliares, Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc. Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar, Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración, etc.

Puestos:

Área funcional Técnica: Auxiliar técnico, auxiliar de laboratorio.

Área funcional administrativa: Auxiliar administrativo, Auxiliar, telefonista, Oficial de 3ª, Administrativo.

Área funcional operaria: Especialistas, Oficial de 3ª.

#### C) GRUPO PROFESIONAL 3.

Criterios generales: tareas que consisten en la ejecución de las operaciones que aún en el caso de que se realice bajo instrucciones específicas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel usuario y cuya responsabilidad está limitada por la supervisión directa y sistemática.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Ciclos formativos de Grado Medio o Formación profesional 1<sup>er</sup> grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen aquellas actividades que, por analogía, sean equiparables a las siguientes: Aquellas actividades que por analogía sean equiparables a operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas, Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc. con capacidad suficiente como para realizar las tareas normales del oficio, Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa, Telefonista, recepcionista, Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación, Realización a operaciones de análisis sencillos, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo, Montadores, mecánicos, electricistas, etc.

Puestos:

Área funcional Técnica: delineante de 2<sup>a</sup>.

Área Funcional administrativa: Oficial administrativo 2<sup>a</sup>, auxiliar, telefonista, 2<sup>a</sup>.

Área funcional operaria: Especialistas, oficial 2<sup>a</sup>.

D) GRUPO PROFESIONAL 4.

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieran amplios conocimientos así como iniciativa. Trabajos de ejecución autónoma que exijan razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, BUP, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación profesional 1<sup>er</sup> grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Ejemplos: se incluyen aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Tareas que impliquen dar prioridad a los trabajos de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.

Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundado por puestos de los grupos inferiores consistan en: Establecer en base a documentos contables una parte de la contabilidad, Cálculo de precios, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa, Cálculo de salarios y valoración de costes de personal, Actividades realizadas en campo, bajo supervisión, sin que sea necesario indicar siempre normas y especificaciones, implicando además el cuidado de aparatos y maquinarias, obtención de muestras, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores, Tareas de albañilería, electricidad, pintura, mecánica con capacitación al más alto nivel que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad, Tareas de delineación, Actividades de control y regulación de procesos que generen cierta transformación de productos, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos, Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos, Actividades de producción y/o mantenimiento que reuniendo los requisitos del grupo 3 supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores, etc.

Puestos:

Área Funcional Administrativa: Oficial administrativo de 1<sup>a</sup>.

Área funcional Operaria: Oficial 1<sup>a</sup>.

E) GRUPO PROFESIONAL 5.

Criterios generales: funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, BUP, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2<sup>o</sup> Grado, completada con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Ejemplos: se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes: Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios, Programado-

res, Tareas de contabilidad consistentes en reunir elementos y confeccionar estados, balances, costes, provisiones de tesorería, Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones, Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de tareas, etc.

Ejemplos:

Área Funcional Operaria: Subcapataz.

#### F) GRUPO PROFESIONAL 6.

**Criterios generales:** funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

**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.

**Ejemplos:** se incluyen aquellas actividades que por analogía, sean asimilables a las siguientes: realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, vigilancia o control de procesos, Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en un área de la empresa, Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad, Funciones de control de procesos y personas, etc.

a) Grupo 6.A) Área Funcional Técnica: incluye aquellos trabajadores que, estando en posesión del título correspondiente ocupan la Jefatura de un Departamento, o bien realizan funciones o trabajos correspondientes a sus estudios de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Empresa. Ejemplos de puestos: ingenieros técnicos, diplomados, Jefes de departamento, Jefes de Planta.

b) Grupo 6.B) Área Funcional Operaria: incluye aquellos trabajadores que por sus condiciones personales y profesionales, con los conocimientos adecuados de los oficios a su cargo y con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa, a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o superiores, adoptan las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios, coordina el trabajo de los demás operarios, tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de sus superiores siendo responsable del man-

tenimiento de la disciplina en la ejecución de los trabajos. Ejemplo de puesto: Capataz.

#### GRUPO PROFESIONAL 7.

**Criterios generales:** funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

**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 estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

**Ejemplos:** se incluyen aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes: Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacidad para resolver los problemas que se plantean, Responsabilidad técnica sobre proyectos, Supervisión técnica de procesos, servicios, Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos, Funciones de dirección, coordinación y control de actividades, personal, zona, con responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos, etc.

#### **Artículo 38.-** Movilidad funcional.

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

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

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente convenio. No obstante, y debido a que puedan existir instalaciones en las que los recursos humanos asignados sean limitados por la actividad que realizan, el caudal que tratan, la pobla-

ción a la que abastecen, las exigencias del pliego de condiciones, etc. las partes acuerdan que existirá una movilidad funcional amplia o polivalencia funcional con el fin de que todos los trabajos encargados en dichas instalaciones puedan ser desarrollados por los trabajadores asignados a dichas instalaciones.

#### **Artículo 39.-** Trabajos de superior categoría.

Cuando un trabajador, por necesidad del servicio, desempeñase un puesto de superior categoría a la suya reconocida en la Empresa, tendrá derecho a una compensación económica igual a la diferencia entre el Haber Base de su categoría y el del puesto desempeñado y durante el tiempo que lo ocupe.

#### **Artículo 40.-** Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los Representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 41.-** Ropa de trabajo.

Durante el primer semestre de cada año, la Empresa proveerá a todo el personal, con carácter obligatorio y gratuito, de las siguientes prendas:

- a) Dos mudas de pantalón y camisa.
- b) Un par de zapatos o botas homologados.
- c) Ropa de abrigo ligera para el personal de mantenimiento.
- d) Ropa de abrigo para el personal de turnos y de apoyo de turnos. Se valorará también el tipo de puesto y zona de trabajo para aquellos trabajadores que precisen este tipo de abrigo.

Durante el segundo semestre del año, se realizará una segunda entrega de 1 muda de pantalón y camisa al personal que lo necesite.

Se dotará de ropa de trabajo impermeable individual al personal que haya de realizar labores continuadas en contacto con el agua. Así mismo, el suministro de prendas de vestir, calzados, gafas, guantes, mascarillas, protectores contra el ruido y demás prendas que puedan considerarse de uso exclusivamente personal, deberá hacerse con carácter individual.

#### **Artículo 42.-** Reconocimientos médicos.

Por el presente Convenio Colectivo se establece que la Empresa facilitará una revisión médica completa y anual a todos los trabajadores.

En dicha revisión médica se prestará especial atención al personal que realiza su trabajo en plantas de aguas depuradas, efectuándoles analíticas y revisiones médicas conforme a los riesgos a que se encuentran expuestos.

A su vez, cuando dicha revisión médica se vaya a efectuar, se procederá previamente a realizar un calendario para que todo el personal venga preparado, y al mismo tiempo, que se realice en horario normal de trabajo, siempre que sea posible por parte de la mutua aseguradora.

Además, se realizará un calendario de reconocimientos médicos para el personal de turnos que no coincidan con el día de la revisión médica del resto de los trabajadores, para que de esta manera puedan asistir a dicha revisión médica durante su jornada de trabajo en horario laboral.

Dicho calendario se facilitará a la mutua correspondiente para su conocimiento, y con antelación suficiente.

### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

#### **Artículo 43.-** Delegados de Personal y Comité de Empresa.

La representación de los trabajadores en la empresa que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores, corresponde a los Delegados de Personal, mientras que el Comité de Empresa es el Órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centros de trabajo para la defensa de sus intereses.

#### **Artículo 44.-** Competencias.

El Comité de Empresa y/o Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso en que la Empresa revista la forma de Sociedad por Acciones o Participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe, con carácter previo a la ejecución, de las decisiones adoptadas por la Dirección sobre las siguientes materias:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informados de todas las aperturas de expedientes disciplinarios, y de su cierre como, así mismo, de todas las sanciones impuestas por cualquier tipo de faltas impuestas por la Empresa.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Dispondrá, igualmente el Comité de Empresa de las competencias enumeradas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 45.- Garantías.**

Además de las previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la Legislación Vigente, con un número de horas reconocidas de 16 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones representativas.

b) Se excluyen del cómputo anterior las horas invertidas en las sesiones de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

c) Podrá disponerse de este crédito horario para asistir a cursos de formación organizados por los Sindicatos, Institutos de Formación y entidades análogas, relacionados con las funciones de su cargo.

d) Así mismo podrán ceder de su crédito horario retribuido, parte o la totalidad de horas a uno o varios de los componentes del Comité de Empresa, sin

rebasar el máximo total y sin perjuicio de su remuneración. Para ello, se solicitará a la Dirección de la Empresa para casos específicos de común acuerdo entre los sindicatos representativos, teniendo la potestad la dirección para aceptar o no dicha solicitud.

e) Dispondrán de un tablón de anuncios en cada uno de los Centros de Trabajo.

### **CAPÍTULO OCTAVO**

#### **FALTAS Y SANCIONES**

##### **Artículo 46.- Faltas.**

Constituyen faltas laborales toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias y, lo establecido en las presentes normas.

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

##### **Artículo 47.- Faltas leves.**

Se consideran como faltas leves las siguientes:

1º) Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días, sin la debida justificación.

2º) Faltar un día al trabajo durante un período de treinta días, al menos que exista una causa que lo justifique.

3º) No cursar en tiempo oportuno la correspondiente baja cuando se falte al trabajo por motivos de enfermedad o accidente, así como de los partes de confirmación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4º) El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causare perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

5º) Negligencia en la conservación del material.

6º) Falta de aseo y limpieza personal.

7º) No atender al público con las diligencias y corrección debidas.

8º) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, en un plazo de 30 días laborales desde su realización.

9º) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o fuera de éstas durante la prestación de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

10º) La embriaguez ocasional durante el trabajo, que sólo será objeto de amonestación verbal, salvo reincidencia.

11º) La infracción de normas legalmente establecidas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo así como las instrucciones dadas al respecto por sus superiores. Atendiendo a la importancia y trascendencia de estas faltas podrán ser consideradas como graves o muy graves.

12º) La permuta de turnos, servicios, puestos, etc. sin autorización, cuando no se produzca perjuicio para la Empresa o al servicio por haber quedado cubierto el puesto.

13º) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

#### **Artículo 48.- Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves, las siguientes:

1º) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero, bastarán dos faltas de puntualidad, de hasta veinte minutos, para que ésta sea considerada como grave.

2º) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma.

3º) Faltar dos días al trabajo, durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique.

4º) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la relación laboral y a las prestaciones de la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos, se considerará como falta muy grave.

5º) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio, así como, no prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6º) La simulación de enfermedad o accidente.

7º) La desobediencia a sus superiores que dificulte o perjudique el normal desarrollo del trabajo. Si implicase quebrantamiento de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

8º) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, así como la imprudencia en el trabajo. Si éstas implicasen riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrán ser consideradas muy graves.

9º) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

10º) El consumo de bebidas alcohólicas y/o de estupefacientes durante el servicio. Si tuviese carácter habitual será considerado como falta muy grave. Así mismo, se considerará falta grave la asistencia al trabajo en estado de embriaguez o drogadicción, que será muy grave si es con carácter habitual.

11º) La negativa a utilizar los medios de protección personal facilitados por la Empresa.

12º) La reincidencia de falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado comunicación verbal o escrita.

13º) Falta de respeto y consideración debida a los clientes.

14º) La permuta de turnos, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando, aun no quedando desocupado el puesto, de ello se derive perjuicio para el servicio o la Empresa.

15º) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo que provocasen notorio escándalo.

#### **Artículo 49.- Faltas muy graves.**

Serán consideradas como falta muy graves, las siguientes:

1º) Más de diez faltas de puntualidad no justificada en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o de veinte faltas cometidas durante un año.

2º) Faltar al trabajo tres días o más continuados o más de 5 días alternos en un período de 6 meses, a menos que exista causa que lo justifique.

3º) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier lugar.

4º) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herra-

mientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

5º) Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la Empresa o de compañeros de trabajo. Así como revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada. En el supuesto de que exista una ley que califique y gradúe la revelación de secretos o la custodia de datos, en cualquier soporte que se sustente, se estará a dicha clasificación.

6º) Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

7º) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

8º) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

9º) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, o no siéndolo, se cause un grave perjuicio a la Empresa o a sus compañeros, siempre que no exista causa de fuerza mayor.

10º) Realizar actividades que supongan quebrantamiento o incumplimiento de la legislación sobre incompatibilidades.

11º) Realizar durante la Incapacidad Temporal cualquier actividad por cuenta propia o ajena, sea o no remunerada, así como la realización de cualquier otra actividad que impida o dilate su curación.

12º) Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, clientes o proveedores.

13º) Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

14º) El acoso sexual.

15º) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal, aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza durante el período de un año, previo informe del Comité de Empresa, quien estará informado sobre este tipo de faltas.

16º) No observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad y Salud en el trabajo.

17º) No utilizar correctamente los medios y equipos o prendas de protección individual facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones re-

cibidas de éste; poner fuera de funcionamiento y no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

18º) No informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

19º) No cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### **Artículo 50.- Sanciones.**

Las sanciones que la Empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

##### a) Faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

##### b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

##### c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien cometa la falta, su categoría profesional y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Las faltas prescribirán de conformidad con los plazos establecidos en el artículo 60 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en su caso, la Ley de Procedimiento Laboral, o las que a éstas sustituyan.

#### **Artículo 51.- Expedientes disciplinarios.**

Cuando en virtud de sus facultades, la Dirección de la Empresa acuerde incoar expediente disciplinario a algún trabajador de la Empresa, deberá ponerlo en conocimiento del Delegado de Personal y/o Comité de Empresa adjuntando una copia del pliego de cargos que se formule, a fin de que pueda emi-

tir informe al respecto dentro de un plazo que no podrá exceder de cinco días laborales.

#### CAPÍTULO NOVENO

##### SALUD LABORAL

#### **Artículo 52.-** Salud laboral.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud laboral en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Así mismo, los trabajadores tendrán derecho a la consulta y participación conforme a lo establecido en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 53.-** Vestuarios.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores que por su trabajo lo precisen en sus respectivos centros de vestuarios, aseos y duchas con agua corriente para después de la jornada de trabajo según establece la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Así mismo, dispondrá de armarios y taquillas donde dejar con seguridad las prendas personales y de trabajo.

En todos los centros de trabajo habrá como mínimo, un botiquín.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

En el supuesto de cambio de titularidad del Centro o Centros de trabajo pertenecientes a Ionics Ibérica, S.A., se dará aplicación efectiva a lo dispuesto en el artículo 44 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

##### DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Las condiciones económicas y de cualquier otra índole contenidas en el presente Convenio Colectivo son estimadas con el carácter de mínimas, por lo que todos los pactos, cláusulas o situaciones actuales que resulten más beneficiosas con respecto a las que aquí se pactan, subsistirán.

##### DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto a la Legislación Vigente.

##### DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

El presente Convenio Colectivo, una vez que se haya negociado y firmado, será efectivo al día siguiente de su firma, independientemente del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

##### DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

El presente Convenio Colectivo seguirá teniendo validez hasta tanto no se firme uno nuevo.

## TABLA SALARIAL 2009

CATEGORIAS	G.C.	SALARIO BASE	PAGAS	(2) 71	PLUS DE PRODUCTIVIDAD	INCENTIVO CONVEN	BRUTO MENS.	BRUTO ANUAL
			EXTRAS (1) 6 .....					
Jefe de Planta	4	1518.58	253.07	506.14	227.78		2252.5	27030
Ingenieros	4	1518.58	253.07	506.14	227.78		2252.5	27030
Capataz	4	1323.91	220.64	441.28	198.58	480.61	1963.77	24045.85
Subcapataz	4	1144.75	190.77	381.54	171.71	480.61	1698	20856.61
Oficial 1ª	8	1061.5	176.9	353.8	159.22	480.61	1574.52	19374.85
Oficial 2ª	8	994.72	165.78	331.56	149.2	480.61	1475.48	18186.37
Oficial 3ª	9	858.95	143.15	286.3	128.84	480.61	1274.09	15769.69
Peón	10	787.68	131.27	262.54	118.15	480.61	1168.37	14501.05
Oficial 1ª Adto.	5	1061.5	176.9	353.8	159.22	480.61	1574.52	19374.85
Oficial 2ª Adto.	5	994.72	165.78	331.56	149.2	480.61	1475.48	18186.37
Auxiliar Adto.	7	858.95	143.15	286.3	128.84	480.61	1274.09	15769.69
Telefonista	7	787.68	131.27	262.54	118.15	480.61	1168.37	14501.05

## TABLA SALARIAL 2010

CATEGORIAS	G.C.	SALARIO BASE	PAGAS	(2) 71	PLUS DE PRODUCTIVIDAD	INCENTIVO CONVEN	BRUTO MENS.	BRUTO ANUAL
			EXTRAS (1) 6 .....					
Grupo 7		1746.37	291.06	582.12	0.00	0.00	2328.49	27941.87
Grupo 6 A		1535.00	266.67	533.33	0.00	492.61	2068.33	25312.57
Grupo 6 B		1522.50	253.75	507.50	0.00	492.61	2030.00	24852.55
Grupo 5		1316.46	219.41	438.82	0.00	492.61	1755.28	21556.01
Grupo 4		1220.73	203.45	406.91	0.00	492.61	1627.63	20024.21
Grupo 3		1143.93	190.65	381.31	0.00	492.61	1525.24	18795.46
Grupo 2		987.79	164.63	329.26	0.00	492.61	1317.06	16297.29
Grupo 1		905.83	150.97	301.94	0.00	492.61	1207.78	14985.92