

- Datos del trabajador: Nombre y apellidos, DNI., dirección (provincia, localidad, calle y número, código postal), fecha de nacimiento, fecha de inscripción en el Sepecam, sexo, declaración de discapacidad o cualquier otra situación especial que recoge la Base 11ª estudios, tipo de jornada, actividad a desarrollar.

5. Las cesiones de datos de carácter personal y, en su caso, las transferencias de datos que se prevean a países terceros.

Se cederán toda la información necesaria para justificar acciones formativas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo de acuerdo con el Programa Operativo Integrado de Castilla-La Mancha 2000-2006 PO 2000ES161PO006, aprobado por la Comisión Europea mediante Decisión C (2001)525, de 13 de marzo de 2.001

6 Los órganos de las Administraciones responsables del fichero.

La Dirección General de Empleo del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.

7 Los servicios o unidades ante los que pudiesen ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

La Dirección General de Formación del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.

8 Las medidas de seguridad.
Alto.

Resolución de 11-07-2006, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Aquagest Promoción Técnica y Financiera de Abastecimientos de Agua, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa "Aquagest, Promoción Técnica y Financiera de Abastecimientos de Agua, S.A.", número de Código de Convenio 7700072, suscrito, de una parte, en representación de la empresa por D. Marcelo Valiente Moreno y D. José Susaeta Elorriaga y de otra parte, en nombre de los trabajadores, por Dña. Natividad Solís Doctor, D.

Eufemio Díaz-Pinto Gómez, y D. Francisco Sanz Chillaron, entre otros, firmado el día 30 de junio de 2006, y presentado ante esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el 5 de julio del mismo año, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040/1081, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; y el apartado B c).1 del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral),

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración,

Acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 11 de julio de 2006

El Director General de
Trabajo e Inmigración
REINALDO DE LA FUENTE
DE LA FUENTE

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aquagest S.A. y su personal años 2006-2009

Capítulo I. Disposiciones generales

Art. 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo en la Empresa Aquagest. promoción técnica y financiera de abastecimientos de agua S.A. y su personal, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y con relación a las demás disposiciones legales complementarias sobre las industrias de gestión del ciclo integral de agua; captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

Art. 2. Ámbito territorial

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, regirán

en todos los centros de trabajo que mantenga abiertos la Empresa en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Art. 3. Ámbito personal

De conformidad con lo establecido por este Convenio Colectivo se regirá, todo el personal que preste sus servicios en la Empresa citada, que esté sujeto a las normas laborales vigentes.

Art. 4. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el día uno de enero del año 2006 y tendrá una duración de cuatro años, a contar desde dicha fecha. Las partes firmantes del mismo, acuerdan su finalización el 31-12-2009. Hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, éste mantendrá en vigencia todas sus cláusulas.

Art. 5. Tabla salarial.

El salario base mensual para el año 2006, será según Anexo I, el que figura adjunto al presente Convenio Colectivo.

Art. 6. Incremento salarial.

Los incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio colectivo, serán los estipulados en el presente articulado.

El incremento salarial para el año 2007, será el IPC real del año 2006 mas 1 punto, de acuerdo con lo publicado por el INE en el primer trimestre del año 2007, realizándose el incremento con efectos desde enero de 2007.

El incremento salarial para el año 2008, será el IPC real del año 2007 mas 1,25 puntos, de acuerdo con lo publicado por el INE en el primer trimestre del año 2008, realizándose el incremento con efectos desde enero de 2008.

El incremento salarial para el año 2009, será el IPC real del año 2008 mas 1,50 puntos, de acuerdo con lo publicado por el INE en el primer trimestre del año 2009, realizándose el incremento con efectos desde enero de 2009.

Este incremento salarial se aplicará en todos los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo y que no hayan sido fijados previamente en el convenio.

Art. 7. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios

Las condiciones que se establecen en este convenio, tendrán la consideración de mínimos y obligatorios para todo el personal comprendido en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal se tengan establecidas a la entrada en vigor del presente convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Con carácter supletorio en lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo; en el Convenio Colectivo Estatal sobre las industrias de gestión del ciclo integral de agua; captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales o convenio que lo sustituya y demás disposiciones complementarias.

Capítulo II. Condiciones profesionales

Art. 8. Organización del trabajo

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, manteniendo como principios, la calidad y eficiencia, cuidando especialmente la formación profesional y técnica de sus trabajadores.

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

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

Los trabajadores podrán aportar a la Dirección, sugerencias tendentes a mejorar su rendimiento laboral, las condiciones de trabajo, la mejora económica y los servicios que presta la empresa.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en el art. 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo y demás disposiciones complementarias.

Art. 9. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán siempre por escrito, especificándose las condiciones de trabajo.

La Empresa entregará a la representación sindical de los trabajadores una copia básica del contrato, así como se le notificará las prórrogas y denuncias correspondientes a dichos contratos. Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número de documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1/1982, de 5 de mayo, pudieran afectar a la intimidad personal.

El representante sindical estará presente en la firma del mismo, cuando lo solicite el trabajador.

En materia de contratación se estará a lo establecido en la legislación vigente y a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal sobre las industrias de gestión del ciclo integral de agua; captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales o convenio que lo sustituya.

Art. 10. Prestación del trabajo

El trabajador está obligado a conocer y desempeñar las funciones propias de su categoría y la Empresa de facilitar todos los medios necesarios de formación e información, para que pueda desempeñarlos.

Con carácter subsidiario se estará a lo prescrito en el Convenio Colectivo Estatal sobre las industrias de gestión del ciclo integral de agua; captación, elevación, conducción, tratamiento,

distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales o convenio que lo sustituya.

Art. 11. Grupos profesionales

El personal que preste su actividad en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se clasificará en razón de la función desempeñada de acuerdo con el Convenio Colectivo Estatal sobre las industrias de gestión del ciclo integral de agua; captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales o convenio que lo sustituya; en cinco grupos profesionales y según Anexo I del presente convenio colectivo.

Grupo Profesional 1

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

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

Grupo Profesional 2

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

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

Grupo Profesional 3

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

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un con-

tenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

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

Grupo Profesional 4

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

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

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

Grupo Profesional 5

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

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

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

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

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

Art. 12. Formación profesional

Se entenderá que el objeto general de la misma es mejorar la Formación Profesional del conjunto de trabajadores. La Empresa se compromete a la realización de cursos profesionales para la mejor formación y eficiencia de sus trabajadores

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre reconversión tecnológica.

En los casos en que la Formación Profesional tenga lugar en jornada ordinaria, será obligatoria para el trabajador su asistencia a la misma.

En el caso en que la formación tuviera lugar fuera de la jornada, la asistencia a la misma será voluntaria y se descansará el tiempo empleado.

Art. 13. Movilidad funcional y geográfica

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

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo Grupo Profesional supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, teniendo en cuenta el puesto de trabajo y categoría profesional con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme

a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

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

Trabajos con funciones de Grupo Superior

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

2. Transcurrido dicho periodo, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de las representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

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

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

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato

con reserva de puesto de trabajo a favor del trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Trabajos con funciones de Grupo Inferior

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

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores, periódicamente.

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

Movilidad geográfica

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

Art. 14. Vacantes y promoción

Promoción Profesional. Principio general

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

Cobertura de Vacantes y Ascensos.

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo

estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

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

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

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

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

5. En este convenio se acuerda que se producirán los ascensos de categoría profesional teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador y con reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Como criterio general se tendrá en cuenta lo siguiente:

Personal Área Administrativa

A1: Todos los A1 percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración inicial correspondiente a JS2, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

A2: Todos los A2 percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría, la

remuneración inicial correspondiente a A1, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los seis años de asimilación de retribuciones sin haber obtenido el ascenso, consolidarán la categoría de A1.

A4: Todos los A4 percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración inicial correspondiente a A2, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los seis años de asimilación de retribuciones sin haber obtenido el ascenso, consolidarán la categoría de A2.

Personal Área Productiva

O2: Todos los O2 percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría de remuneración inicial correspondiente a la categoría inmediata superior O1 si hasta entonces no ha sido posible el ascenso.

O3: Todos los O3 pasarán automáticamente a O2 al cumplir los ocho años de su ingreso en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes en O2.

O4: Todos los O4 pasarán automáticamente a O3 al cumplir los ocho años de su ingreso en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes en O3.

Art. 15. Prendas de trabajo.

La Empresa dotará al personal afecto de las siguientes prendas de trabajo:

- Personal laboratorio, personal de limpieza y almacén: 2 batas al año.

- Lectores: 2 pantalones, 3 camisas, 1 cazadora, 1 jersey y 1 par de zapatos cada año. Una prenda de abrigo cada dos años o cuando sean necesarios.

- Personal obrero: 2 pantalones, 1 cazadora 3 camisas y 1 jersey cada año. Una prenda de abrigo y botas de seguridad en invierno y zapato de seguridad en verano, que se darán cada dos años o cuando sean necesarios.

La entrega de las prendas se realizará en diciembre la de invierno y en junio la de verano.

- Personal de oficina: Se establece un plus en concepto de ayuda para ropa de trabajo que será:

Para el año 2006 de 230 euros. Esta cantidad será abonada por una vez en el mes de enero de cada año.

Capítulo III. Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones, días festivos, licencias y excedencias.

Art. 16. Jornada laboral

La jornada laboral será de lunes a viernes, de 1704 horas de cómputo anual para el año 2006 y para el año 2007 y siguientes de 1696 horas, para todo el personal, sin perjuicio de las modificaciones que se operen por disposiciones legales en la duración de la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 17. Horario de trabajo

Se establece el siguiente horario de trabajo para todo el personal adscrito a este convenio:

Año 2006

Personal Administrativo, Personal Técnico y Productivo

Del 1 enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 15 de diciembre

Lunes a Jueves: 8,30 a 14,00 y de 15,30 a 18,30

Viernes: 8,30 a 14,00

Del 1 de junio al 30 de septiembre y del 16 de diciembre al 31 de diciembre

Lunes a Jueves: 8,00 a 15,00

Viernes: 8,00 a 15,00

Durante el último trimestre del año anterior se elaborará conjuntamente entre empresa y comité, el calendario laboral que regirá en cada sector de la plantilla y adecuación de la reducción de la jornada anual de trabajo.

Art. 18. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación socio-laboral y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la suspensión de las horas extraordinarias habituales.

Con respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda definir lo siguiente:

a) Tendrá carácter estructural las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la Empresa y/o materias primas almacenadas y las derivadas de averías que requieran reparación inmediata, que por trascendencia sean inaplazables, no computándose el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores a los efectos del límite máximo legal, si bien serán retribuidas como tales.

b) Horas extraordinarias necesarias por pérdidas imprevistas a períodos punta de producción, cambios de turno u otras circunstancias de carácter

estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstos legalmente. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la hora ordinaria.

La realización de horas extraordinarias se totalizarán diariamente entregándose una copia del resumen mensual al trabajador y otra al Comité de Empresa.

Art. 19. Vacaciones

Los trabajadores de plantilla disfrutarán de una vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre Empresa y trabajador la división en dos del período de vacaciones.

El calendario de vacaciones de cada año de cada centro de trabajo, se fijará de común acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma. 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.

Cada trabajador deberá conocer su período de vacaciones con una anterioridad de dos meses al comienzo de su disfrute.

Art. 20. Días festivos.

Se considerarán días festivos e inhábiles a efectos laborales los que así se publiquen legalmente con carácter provincial y local.

Se establecen dos puentes anuales de un día y no recuperables en computo de jornada anual que se designaran a primeros de año conjuntamente entre empresa y comité.

Durante el último trimestre del año anterior se elaborará conjuntamente entre empresa y comité, el calendario laboral que regirá en cada sector de la plantilla.

Art. 21. Licencias

El trabajador afectado por este convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Por matrimonio del trabajador: 20 días naturales.

- Por alumbramiento de la esposa: cuatro días laborables ampliables a seis, si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Se acreditará el disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio de los padres, por simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo nacido.

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

- Por traslado del domicilio habitual 1 día natural y si hay desplazamiento fuera de la localidad, tres días naturales

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

Para los casos anteriores se entiende que hay desplazamiento fuera de la residencia, cuando existe una distancia de 100 Km

- Por el tiempo indispensable para atender el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, según prescribe el Estatuto de los Trabajadores vigente, en su art. 37.

- Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a exámenes en dicho centro. Si se trata de un empleado que trabaje en régimen de turnos, tendrá preferencia para elegir el turno de trabajo. No obstante se estará a lo establecido en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores.

- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, presentándose a la Empresa justificante de dicha consulta.

- Cuatro días al año para atender asuntos propios.

- Dieciséis semanas en caso de maternidad ampliables a dieciocho si el parto es múltiple. Todo ello al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo y La Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en

media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, art. 26 Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales.
- Cuando la Empresa lo crea conveniente, pedirá justificante oficial de la correspondiente eventualidad.

Art. 22. Bajas por enfermedad común y accidente no laboral

Cuando por hallarse enfermo no puede un empleado asistir al trabajo, deberá dentro de las dos primeras horas de su jornada ponerlo en conocimiento del mando inmediato superior al que se halle adscrito. El incumplimiento de dicha obligación, de la que solo quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la Empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

Si la duración de la enfermedad es superior a los dos días naturales, el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a su jefe inmediato para que éste la remita al servicio de personal correspondiente para su tramitación. La no presentación de los partes de baja facultará asimismo a considerar la ausencia como injustificada.

Art. 23. Excedencias

1. -La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia se concederá por la designación o elección por un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público y la readmisión se realizará automáticamente.

2. - El trabajador fijo, con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. - Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de su hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. - Así mismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo.

5. - El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

6. - Con motivo de enfermedad de padres, hermanos, hijos y cónyuges el trabajador podrá solicitar de la Empresa excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses. La Empresa no vendrá obligada a la concesión de esta excedencia, cuando existiendo otros trabajadores de la misma categoría y en la misma circunstancia el hecho de la concesión implique la ausencia de todos los trabajadores de la misma categoría, siendo obligatoria su concesión en caso contrario.

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

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador podrá solicitar el reintegro en la Empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatoria para la Empresa su readmisión, desde la fecha de petición, que deberá ser hecha por escrito. La Empresa podrá contratar para suplir el trabajador en situación de excedencia especial sin sueldo, otro trabajador mediante un contrato definido de interinidad.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Art. 24. Régimen económico

El régimen económico que regirá entre la Empresa y su personal, será el que se pacte en el presente articulado del Convenio Colectivo. No obstante serán respetados los derechos adquiridos.

Art. 25. Norma general de aplicación

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio Colectivo, establecidas reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que, en todo caso lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social o cualquier otra carga que exista o pueda establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de jornada, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría laboral.

Art. 26. Salario base

El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, viene determinado en el Anexo I del presente Convenio Colectivo en euros brutos mensuales y entendiéndose la jornada completa de trabajo. El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro extraordinarias.

Art. 27. Antigüedad

Sobre este particular se tendrá en cuenta un aumento periódico que será percibido por cada trabajador de la siguiente forma:

- Cada uno de los 10 primeros años el 2% del salario base de la categoría.
- Del undécimo al vigésimo año el 1% del salario base de su categoría.
- Del vigésimo primero al trigésimo quinto el 2% del salario base de su categoría.

La percepción por el concepto de antigüedad no sobrepasará nunca el porcentaje del 60%, incluyendo la antigüedad consolidada.

La fecha de partida de los premios será la del 1º de enero y la de 1º de julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año. El premio de antigüedad se percibirá en cada una de las pagas mensuales y gratificaciones extraordinarias.

Esto no obstante, al producirse un ascenso, quedará fijo el importe del premio o los premios de antigüedad alcanzados, girando el nuevo aumento sobre el salario de la categoría de ascenso al vencimiento de la anualidad correspondiente.

Art. 28. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias tienen carácter de complemento salarial. El personal comprendido en el presente convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento personal (para los trabajadores que lo tengan reconocido), participación en beneficios.

Las fechas de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

- a) El penúltimo día laborable del mes de marzo.
- b) El penúltimo día laborable del mes de junio
- c) El penúltimo día laborable del mes de septiembre.
- d) El día 22 del mes de diciembre.

Art. 29. Participación en beneficios

Esta retribución tiene carácter de complemento salarial, y consistirá en un 15% de la suma de salario base más antigüedad. Esta retribución se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Art. 30. Plus convenio

Esta retribución tiene carácter de complemento salarial. Todo trabajador afecto a este Convenio percibirá una remuneración mensual de 100 euros para el año 2006 por este concepto.

Art. 31. Plus de disponibilidad.

Dado el carácter público del servicio que se presta, se establece un régimen de disponibilidad para el personal que tenga que estar localizable y disponible para reparar averías o siniestros de carácter urgente fuera de su horario habitual de trabajo. Este régimen de prestación se puede hacer extensivo a cuantos servicios o secciones de trabajo se consideren necesarios.

De acuerdo con el principio de que la organización del trabajo será responsabilidad de la empresa, se establecerá a principios de cada año la rela-

ción de personas que estén capacitadas para realizar dichas funciones, así como si son necesarias una o dos dependiendo de la infraestructura y dificultad de cada servicio o centro de trabajo. Estas guardias serán por turnos rotativos del personal que se designe.

El personal de guardia tiene la obligación de estar atento a la posible llamada de aviso, utilizando para ello los medios que la empresa le dispense para este servicio

Por este concepto se percibirá la cantidad de 29 euros, por día a disposición de la Empresa para el año 2006.

Art. 32. Quebranto de moneda

Los trabajadores que por sus funciones, condiciones de trabajo o sustituciones, tengan que utilizar cambios y canjes de moneda en metálico como cobradores; percibirán un plus mensual en concepto de quebranto de moneda de 22 euros para el año 2006, sin perjuicio de respetar en su cuantía las superiores condiciones que puedan estar reconocidas individualmente.

Para tener derecho a percibirlo, se deberá estar en esta situación, al menos cinco días laborables al mes.

Art. 33. Viajes, dietas, desplazamientos

Todos los trabajadores que por necesidades y orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella donde radique su centro de trabajo, disfrutarán de una dieta completa de 70 euros. (dos comidas y pernoctación fuera de su residencia) o en su caso:

- Por comida: 15 euros
- Por cena: 15 euros
- Por pernoctación y desayuno: 45 euros

Si por circunstancias, los gastos originados por el desplazamiento son mayores a las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previa justificación posterior de los gastos por el trabajador. El devengo de las dietas se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir, a la hora acostumbrada en su domicilio. Las cantidades que se devengan por dieta son independientes de la obligación de la Empresa a facilitar los medios de transporte o satisfacer el importe de los mismos.

Para los trabajadores que utilicen su vehículo para estos viajes o desplazamientos se establece el precio del Km a 0,30 euros.

Cuando el centro de trabajo se encuentre a más de 2 Km de distancia del centro urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador, también se abonará el Km recorrido al precio indicado anteriormente.

Art. 34. Plus de trabajos nocturnos.

El plus de trabajos nocturnos tiene carácter de complemento salarial.

Este plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente a 1,60 euros por hora nocturna trabajada para el año 2006, abonándose en el recibo mensual del salario.

Si a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo algún empleado percibiese un plus por trabajo nocturno más elevado, le será respetado en su cuantía. En las plantas de tratamiento que se realicen turnos de noche, habrá dos personas por turnos, salvo por circunstancias puntuales y siempre autorizado por el Jefe inmediato.

Art. 35. Plus por trabajos tóxicos.

El plus de trabajos tóxicos tiene carácter de complemento salarial, y se fija para una jornada completa, en el 21% del salario base para los trabajadores en depuradoras de aguas residuales, o con funciones en trabajos de aguas residuales, abonándose el mismo en función del tiempo específico del trabajo a desarrollar.

Art. 36. Plus trabajos de turnos.

Son aquellos trabajos que requieren actividad permanente durante las 24 ó 16 horas del día y los 365 días del año, por lo que se establecen turnos de trabajo de 8 horas diarias, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las trabajadas en domingo o festivo. Estos trabajadores percibirán un plus para el año 2006 de:

Turno abierto (16horas) 40 euros mensuales.
Turno cerrado (24horas) 59 euros mensuales.

Art. 37. Valor de las horas extraordinarias

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables, se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

En el supuesto de que, por las necesidades de prestación de Servicio Público, en determinadas ocasiones los trabajadores no pudieran disfrutar del descanso de doce horas sin interrupción, las horas se abonarán con un recargo del 85% sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias en días festivos se abonarán con un recargo del 140% sobre el valor de la hora ordinaria.

Las circunstancias previstas en los párrafos anteriores del presente artículo, serán de aplicación en las supuestas recogidas en el presente convenio y dentro del marco contemplados en el art. 34 apartado 3, en relación con el art. 35, apartado 3 del Texto refundido de La Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Art. 38. Complemento personal

Tiene carácter de complemento salarial.

La Empresa fijará en cada caso, el complemento personal con carácter individual, quedando consolidado con carácter personal en su cuantía, salvo que se pacte por escrito lo contrario.

Art. 39. Plus de lectura

Tiene carácter de complemento salarial. La empresa fijará a los empleados que efectúen trabajos de lectura, el establecimiento de un plus que se pactará de común acuerdo, respetándose como mínimo las condiciones existentes en la actualidad.

Art. 40. Anticipos.

La Empresa a instancias de los trabajadores podrá anticipar sumas que no excedan del 90% del haber mensual, los cuales deberán ser deducidos en los haberes correspondientes durante el mismo mes de pago en que hizo el anticipo. Así mismo se podrá anticipar el 90% del haber de la gratificación extraordinaria que pudiera corresponderle dentro del trimestre en que la misma se haga efectiva, deduciéndose igualmente en el momento en que se abone dicha gratificación extraordinaria.

Estos anticipos se podrán solicitar una vez al mes y antes del día 20, y un máximo de 6 veces al año.

Art. 41. Pago salarios

El concepto salario, se pagará en el penúltimo día laborable del propio mes que se devengue.

Art. 42. Premio vinculación.

a) Toda persona que acredite haber trabajado 25 años en la Empresa, percibirá una gratificación de una mensualidad del salario base de su categoría, por una sola vez, en reconocimiento a sus servicios prestados.

b) Los empleados en activo que tengan acreditados una antigüedad en la Empresa de 15 años, percibirán una asignación por baja voluntaria equivalente a:

Con 60 años 16 mensualidades (retribución bruta)

Con 61 años 14 mensualidades (retribución bruta)

Con 62 años 12 mensualidades (retribución bruta)

Con 63 años 10 mensualidades (retribución bruta)

Con 64 años 8 mensualidades (retribución bruta)

Capítulo V. Condiciones Sociales

Art. 43. Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa satisfará a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades iguales cada una al salario real.

Art. 44. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal

Durante el período de incapacidad laboral transitoria en que se encuentre el trabajador por causas de enfermedad o accidente, la Empresa incrementará la indemnización que le corresponda con la cantidad necesaria hasta completar el salario real que venía percibiendo el trabajador antes de sufrir la enfermedad o accidente. Estas prestaciones a cargo de la Empresa los percibirán el trabajador hasta la fecha de alta o terminación de la relación laboral.

En el supuesto de que suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad laboral transitoria por parte de algún trabajador, la Empresa solicitará del médico de Empresa un informe estimativo sobre tal situación. Si dicho informe corrobora las dudas suscitadas, la Empresa podrá decidir si procede el abono en esta situación de la totalidad de los salarios reales fijos al trabajador o lo estipulado por la legislación vigente, informando al Comité de Empresa.

Art. 45. Seguro de vida colectivo

La Empresa mantendrá contratado, y a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias y cantidades.

a) Muerte natural hasta el límite de los 65 años de edad: 10.000 euros, que se abonarán a los beneficiarios que libremente haya designado el asegurado.

b) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 20.000 euros, que se abonarán a los beneficiarios que libremente haya designado el asegurado.

c) Muerte por accidente de tráfico, hasta el límite de los 65 años de edad: 21.636,43 euros que se abonarán a los beneficiarios que libremente haya designado el asegurado.

d) Invalidez total para la profesión habitual: 10.000 euros que se abonarán al asegurado al declararse la invalidez citada.

e) Invalidez absoluta o gran invalidez, para toda actividad profesional: 20.000 euros que se abonarán al asegurado al declararse la invalidez citada.

Art. 46. Vinculación al seguro de vida.

El seguro de vida, al que se refiere el artículo anterior, se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este Seguro, sin que por tanto el empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Art. 47. Subsidio por privación temporal del permiso de conducir

Si algún trabajador de los que conducen habitualmente vehículos de la Empresa o utilizan el suyo particular para realizar trabajos de la misma, resultara privado de su permiso de conducir, por haber cometido alguna infracción no imputable al trabajador, por cuenta de la Empresa, se le compensará económicamente con la cantidad de 110 euros mensuales y se adecuará el puesto de trabajo, durante el período de privación del permiso de conducir, con un máximo de dos años, siempre que dicha sanción no obedezca a causa imputable al trabajador. Igualmente operará esta indemnización en los casos de traslado de los trabajadores desde su domicilio habitual al trabajo y viceversa.

Son causas imputables al trabajador:

a) Cuando condujere un vehículo a motor bajo influencia de drogas tóxicas

estupefacientes, sustancias psicotrópicas o de bebidas alcohólicas.

b) El conductor que requerido por el agente de la autoridad se negare a someterse a las pruebas legalmente establecidas para la comprobación de los hechos previstos en el artículo anterior.

c) El que condujere un vehículo con temeridad manifiesta y poniendo en peligro la vida o la integridad de las personas.

d) Omisión de socorro en caso de urgente necesidad o accidente grave.

e) Competiciones o carreras entre vehículos no autorizados.

f) Toda infracción de las normas de tráfico vigentes.

Art. 48. Prestamos.

a) La Empresa para la adquisición de la primera vivienda, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 9.000 euros en cada ocasión.

b) Así mismo, y para atenciones diversas, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 2.500 euros, en cada ocasión.

c) Son condiciones indispensables para poder optar a un préstamo, los siguientes:

- Tener una antigüedad de dos años en la Empresa

- No tener cantidades pendientes para la amortización de otros préstamos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado que lo solicitó.

- El saldo que en cada momento se adeude a la Empresa, por los diversos préstamos concedidos, no sea superior a 60.000 euros.

- El préstamo para la adquisición de la primera vivienda será de concesión obligatoria, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión dispuestas anteriormente y sea además debidamente justificada la adquisición.

- Todos los préstamos requerirán informe del Comité de Empresa, siendo concedidos, si dicho informe es positivo, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión.

d) Los préstamos devengarán un interés anual de 2%. El plazo máximo de amortización de los préstamos será de cuatro años para los de adquisición de la primera vivienda y de dos años para los restantes. Los préstamos concedidos se amortizarán, mediante la deducción en los pagos mensuales de una cantidad fija, con relación a la cuantía, intereses y plazo de amortización.

e) El Comité de Empresa o en su defecto los delegados de personal,

recibirán de la Empresa debida y puntualmente información con respecto a los préstamos concedidos, capital pendiente de amortizar etc.

Art. 49. Ayuda por estudios.

Todos los trabajadores que tengan hijos escolarizados, recibirán la siguiente ayuda escolar por hijo, durante el mes de octubre para el año 2006, así como ellos mismos siempre que no se permanezca dos años en el mismo curso.

Se incluyen los cursos oficiales acogidos al Ministerio de Educación y Ciencia.

- Guardería, educación Infantil, 1º y 2º ciclo 60 euros

- Educación Primaria, Educación Secundaria y 1º y 2º de E.S.O...63 euros

- 3º y 4º de E.S.O. y 1º Bachillerato 78 euros

- 2º de Bachillerato, y cursos oficiales 88 euros

- Universitarios grado superior y medio 127 euros

Capítulo VI. Derechos sindicales y representantes de los trabajadores.

Art. 50. Derechos sindicales

a) La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

b) No se condicionará el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco podrá despedir o perjudicar de cualquier otra forma, por causa indicada.

c) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y previa comunicación al responsable del Servicio, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

d) La Empresa y el comité de Empresa firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española. A tales efectos, la actividad sindical en la empresa será regulada por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/85 de 2 de agosto, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en la materia, así como los convenios o acuerdos que se firmen por ambas partes.

Art. 51. Representantes de los trabajadores

a) La representación de los trabajadores estará regida por el Comité de Empresa o delegados de personal y sus miembros serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones legales en esta materia.

b) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal dispondrán de las horas que prevea la legislación vigente, retribuidas, a los efectos de realizar funciones sindicales. Durante el tiempo de negociación de convenio no habrá limitación de crédito de horas mensuales, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Como norma general el trabajador tiene la obligación de comunicar a la Empresa su utilización con antelación de 48 horas, indicando el día y el horario de dicho disfrute

c) Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, podrán acumularse a favor de uno o varios de los miembros del mismo, pudiendo con ello dispensar de la existencia al puesto de trabajo al trabajador o trabajadores que le cedan las horas. Los delegados de personal o miembros del comité de Empresa, en el tiempo dedicado al ejercicio de sus funciones, percibirán su remuneración íntegra, idéntica a la percibida habitualmente por ellos en su puesto de trabajo.

d) Se abonará los gastos de manutención y desplazamiento a los representantes del Comité que se desplacen de su población de origen.

Art. 52. Derecho a recibir información básica

Se estará en lo dispuesto según Estatuto de los Trabajadores Artículo 64.1.1.1.2 y 68-D, y en la Ley de Libertad Sindical.

Capítulo VII. Seguridad e higiene y condiciones de trabajo

Art. 53. Seguridad y salud laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y a los reglamentos que la desarrollen.

Art. 54. Vigilancia de la salud

Anualmente, en las fechas que la Empresa indique y por cuenta de la misma, los trabajadores y trabajadoras

serán sometidos a reconocimiento médico, consistente en determinación de la tensión, pruebas de capacidad física, factores psicosociales y demás que prevea la legislación vigente, todo ello encaminado a establecer una vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes del trabajo y en su caso determinar las medidas preventivas precisas, para lograr la detección precoz de alteraciones o enfermedades que pudieran derivarse del trabajo ejecutado, cuyos resultados serán entregados de forma legible al trabajador/a, y con la más estricta confidencialidad. Serán semestralmente cuando el trabajador/a realice un trabajo tóxico o penoso.

Asimismo, los nuevos empleados, antes de su admisión, serán sometidos a un reconocimiento médico.

Capítulo VIII. Cláusulas finales

Art. 55. Difusión del convenio

El presente Convenio Colectivo será publicado en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Art. 56. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.

Se crea una Comisión mixta de Convenio Colectivo, formada por tres representantes de la Empresa y tres de los trabajadores que hayan inter-

venido en la negociación del Convenio Colectivo.

La comisión se reunirá cada vez que lo solicite cualquiera de las partes y será secretario de cada sesión, uno de los vocales, comenzando el turno por los representantes de la Empresa y rotando sucesivamente entre todos los que formen parte de la Comisión.

De todas las reuniones se levantará acta de las mismas, que firmarán todos los presentes, siendo los acuerdos o resoluciones adoptados en ellas vinculantes para las partes, siempre que sean por mayoría absoluta.

Art. 57. Prelación de normas

El presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario, Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua. Y otras disposiciones de carácter laboral, que regirán en aquellos aspectos que no vengán previstos en el presente Convenio Colectivo, no se opongan a lo expresamente pactado en el mismo o mejoren las contraprestaciones.

Art. 58. Unidad en lo pactado

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y así se considerará a efectos de

su aplicación, no pudiendo aplicarse parcialmente, reconociéndose así de forma expresa por las partes.

Art. 59. Adhesión al a.s.e.c.

Las partes firmantes de este convenio Colectivo, acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) de Castilla-La Mancha y su Reglamento de aplicación.

Art. 60. Disposición transitoria

Los atrasos que han podido producirse desde la vigencia del presente Convenio Colectivo hasta su publicación, deberán hacerse efectivos dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su publicación en el DOCM.

Art. 61. Disposición derogatoria

Queda derogado el convenio colectivo suscrito con anterioridad y modificado en lo que corresponde en el presente Convenio Colectivo.

Art. 62. Disposición final

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como en el resto de las disposiciones de carácter general y demás fuentes legales en materia laboral que esta en vigor.

Anexo I

Tabla salarial: Año 2006

Aguagest

Antigua Categoría a Extinguir	Nivel Denominación	Grupo Profesional	Área Funcional	Nivel Salarial Base Mensual	Salario
Titulado Grado Superior con Jefatura	GS1	5		1	1.261,85
Titulado Grado Superior, Gerente de Zona, Titulado Grado Medio con Jefatura	GS2	5		2	1.190,26
Jefes de Grupo	GM1	4		1	1.190,26
Titulado Grado Medio	GM2	4		2	976,14
Jefe de Servicio, Jefe de Distribución, Jefe de Producción y Jefe de Administración	GM2	4		2	976,14
Jefes de Sección o Negociado	JS-1	3	Administrativa	1	976,14
Jefes de Delegación	JS-2	3	Administrativa	2	970,23
Subjefe de Sección o Negociado	JS-2	3	Administrativa	2	970,23
Analistas de Aplicación	JS-2	3	Administrativa	2	970,23
Topógrafo de 1ª	JS-2	3	Técnica	2	970,23
Capataz de Oficio (Encargado General)	E-1	3	Productiva	2	928,49
Encargado de Taller, Grupo o Sección	E-1	3	Productiva	2	928,49
Oficiales 1ª Administrativo	A1	2	Administrativa	1	928,49
Programadores	A1	2	Administrativa	1	928,49
Oficiales 2ª Administrativo	A2	2	Administrativa	2	880,90
Operadores de Ordenador	A2	2	Administrativa	2	880,90
Encargados Cobradores	A3	2	Administrativa	3	857,12
Encargados Lectores	A3	2	Administrativa	3	857,12
Encargados de Almacén	A3	2	Administrativa	3	857,12
Auxiliares Administrativos	A4	2	Administrativa	4	809,41
Perforistas	A5	2	Administrativa	4	809,41
Cobradores-Auxiliares de Caja	A5	2	Administrativa	4	809,41
Lectores	A5	2	Administrativa	4	809,41
Delineantes Proyectistas	T1	2	Técnica	1	928,49
Encargados de Sección o Negociado	T1	2	Técnica	1	928,49
Topógrafos de 2ª	T2	2	Técnica	2	904,67
Delineantes	T2	2	Técnica	2	904,67
Analistas	T2	2	Técnica	2	904,67
Inspectores o Celadores de Obras	T2	2	Técnica	2	904,67
Auxiliares Técnicos	T3	2	Técnica	3	880,90
Calcadores	T3	2	Técnica	3	880,90
Inspectores Suministros	T4	2	Técnica	4	857,12
Montadores mecánicos	O1	2	Productiva	1	915,68
Electricistas	O1	2	Productiva	1	915,68
Subcapataces (subencargado)	O1	2	Productiva	1	915,68
Inspectores de instalaciones	O1	2	Productiva	1	915,68
Oficiales de 1ª	O2	2	Productiva	2	871,44
Oficiales de 2ª	O3	2	Productiva	3	849,26
Conductores de máquina	O3	2	Productiva	3	849,26
Oficiales de 3ª	O4	2	Productiva	4	821,15
Peones especialistas	P1	1	Productiva	1	809,69
Peones	P2	1	Productiva	2	798,22
Personal de Limpieza	P3	1	Servicios Auxiliares	3	776,14
Porteros	P3	1	Servicios Auxiliares	3	776,14
Telefonistas	P3	1	Servicios Auxiliares	3	776,14
Almacenero	P3	1	Servicios Auxiliares	3	776,14
Trabajadores menores 17 años	P3	1	Servicios Auxiliares	3	776,14