

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 1314** *Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aquagest PTFA, SA Cantabria y La Rioja.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Aquagest PTFA, SA Cantabria y La Rioja (código de convenio n.º 90000202011985) que fue suscrito con fecha 18 de octubre de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 27 de enero de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUAGEST, PTFA, S.A. Y SUS TRABAJADORES 2013-2016, PARA LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE CANTABRIA Y LA RIOJA

Preámbulo

En Muriedas, a 29 de julio de 2013, reunidos de una parte la Dirección de la empresa Aquagest, PTFA, SA y de otra los representantes legales de los trabajadores de la misma, pertenecientes a la Central Sindical de UGT, como Organización Sindical que representa el 100% de los representantes electos surgidos de las elecciones sindicales, y por tanto con legitimidad suficiente para la negociación, deciden suscribir el presente Convenio al amparo de lo señalado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

Las presentes normas regirán en la empresa Aquagest, PTFA, SA (Aquagest) y en lo no expresamente previsto en las mismas regirá el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (código de Convenio n.º 9914365), así como el Estatuto de los Trabajadores, y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo.

Artículo 2.º *Ámbito personal y territorial.*

Por este Convenio Colectivo, se regirá todo el personal al servicio de la empresa en la Comunidad Autónoma de Cantabria y la Rioja. Asimismo afectará a los nuevos centros de trabajo que se abriesen en dichos territorios durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y como consecuencia de nuevos contratos de gestión total del Abastecimiento de Aguas del Municipio en cuestión.

Artículo 3.º *Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*

Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes, el convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2013 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2016, por lo que su duración será de cuatro años. Este convenio se entenderá denunciado a la finalización de su vigencia sin necesidad de manifestación expresa en ese sentido, comprometiéndose las partes legitimadas a iniciar la negociación del convenio colectivo que sustituya al presente.

CAPÍTULO II**Jornada, horario, trabajos de turno, vigilancias, días festivos y vacaciones****Artículo 4.º** *Jornada.*

La jornada laboral que regirá los distintos grupos de trabajo será de 1.734 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia de este convenio.

Artículo 5.º *Horario.*

El horario que regirá, para los distintos grupos de personal, será el siguiente:

Para el personal técnico y administrativo: de 8,30 a 13,30 horas y de 15 a 18 horas, excepto de 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, durante los cuales se trabajará de 8,30 a 14,30 horas.

Para el personal obrero, excepto el que trabaje en régimen de «turno»: de 8,30 a 13,30 y de 15 a 18, excepto del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive durante los cuales se trabajará de 8,30 a 13,30 y de 15 a 17,30 horas.

No obstante, y tomando como referencia el horario contenido en el presente artículo, éste podrá ser modificado mediante acuerdo empresa/representación de los trabajadores en el momento de la confección del calendario anual.

Los sábados serán considerados a todos los efectos como día laborable.

Artículo 6.º *Trabajos a turno.*

Son aquellos que requieren actividad durante las 24 horas del día y los 365 días al año, por lo que se establecen turnos de trabajo, variándose cada semana el turno a prestar por los trabajadores, quienes disfrutarán del descanso semanal de una jornada variable, sin que tengan calificación de horas extraordinarias en domingos y en fiesta intersemanal.

Artículo 7.º *Vigilancias.*

Con el objeto de poder solucionar las eventualidades que pudieran presentarse en las poblaciones durante los sábados, domingos y festivos, un trabajador/a de cada explotación, prestará en dichos días, de forma rotativa, el cometido de vigilancia, el cual consiste en estar disponible y localizable, no pudiendo abandonar la población el día que se preste tal servicio.

Este concepto es ajeno al Plus de Disponibilidad.

La realización de la guardia no será superior a tres días festivos consecutivos, en el caso de las fiestas intersemanales, la cobertura de éstas se considerarán como una guardia a todos los efectos, siempre que no se trate de Lunes o Viernes.

Por la realización de la vigilancia del fin de semana (sábado + domingo) la empresa abonará al trabajador para el año 2013, la cantidad de 173,83€ brutos. Para el 2014, 2015 y el 2016, este importe se incrementará según lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio.

Si el trabajador/a estando de vigilancia fuese requerido/a para la intervención, a partir de la cuarta hora de trabajo efectivo, se le abonarán el resto de horas trabajadas (además del importe del concepto retributivo vigilancias), como horas extraordinarias.

En caso que la avería fuera producida por un tercero, fuera del horario laboral, cobrará las horas extras correspondientes una vez que Aquagest haya percibido el pago del coste total de la reparación. Para ello, el/la trabajador/a deberá aportar toda la documentación soporte para la emisión de la factura correspondiente.

Se incluye en el cometido de vigilancia la reparación de averías que por su importancia no pudieran ser postergadas hasta el primer día hábil inmediato.

Cuando por necesidades del servicio, hubiera de avisarse a algún/a trabajador/a que no esté sujeto/a al régimen de guardias, se le abonarán las horas extras correspondientes.

El/la mismo/a trabajador/a no realizará más de dos guardias consecutivas.

Artículo 8.º *Días festivos.*

Los festivos que regirán, para los años de vigencia del Convenio con carácter no recuperable, serán los establecidos en el calendario de fiestas de la Comunidad Autónoma más dos días locales, así como aquellos puentes pactados más la festividad del día de la Patrona que se celebrará el primer viernes del mes de junio. En el caso de que hubiera algún puente por las fiestas locales este se realizará en dicha población.

Asimismo y avisando con suficiente antelación cada trabajador dispondrá de un día de permiso retribuido.

Artículo 9.º *Vacaciones.*

Para todo el personal afecto por el presente Convenio Colectivo, las vacaciones anuales serán de 26 días laborables.

Las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente. No obstante, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán fragmentar las vacaciones en dos períodos, como máximo siempre que así lo aconsejen las necesidades del Servicio en cualquiera de sus facetas.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser interrumpido ni modificado por la empresa una vez comenzado, salvo por necesidades de trabajo no previstas y que puedan considerarse urgencias justificadas o situaciones de emergencia, en cuyo caso se le concederá una bonificación de un día por cada día trabajado de los tres primeros interrumpidos y un día más por cada semana o fracción.

La empresa se compromete a aprobar las vacaciones del personal con 2 meses de antelación como mínimo.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará de las vacaciones que le corresponden, a tenor del tiempo trabajado.

Las vacaciones comenzarán a contar desde el primer día laborable no trabajado hasta el primer día de trabajo efectivo.

En caso de que por necesidad urgente las vacaciones fueran interrumpidas, le serán abonados al trabajador los gastos que pudieran ocasionarse previa justificación de los mismos.

CAPÍTULO III

Formación y clasificación profesional

Artículo 10.º *Formación.*

Se entiende que el objetivo de la misma es mejorar la formación del conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de formación, serán elaborados por la empresa, con el objetivo de mejorar la formación del conjunto de los/as trabajadores/as de forma continuada, de acuerdo con la evolución de la tecnología y de los sistemas de trabajo y de tal forma que puedan acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

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

En el caso en que la Formación tenga lugar fuera de la jornada, la asistencia a la misma será voluntaria. En ambos casos los gastos ocasionados por el desplazamiento del trabajador serán a cargo de la empresa.

El/la trabajador/a tendrá derecho a:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Centro, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación y, a la aceptación por parte de la Empresa, de las solicitudes de formación individual que los/las trabajadores/as presenten en forma y plazo, con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 11.º *Clasificación funcional, grupos profesionales, cobertura de vacantes y ascensos.*

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, serán clasificados en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 12.º *Régimen económico.*

El régimen económico que regirá entre la empresa y su personal será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que comprenden todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos.

Artículo 13.º *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 y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente 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 semanal que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría laboral y/o grupo profesional.

Artículo 14.º *Tabla de retribuciones.*

1. La tabla de retribuciones es el desglose mensual por conceptos de nivel de retribución anual por grupo profesional y nivel salarial del mismo.
2. La tabla de retribuciones se compone de los conceptos retributivos siguientes:
 - a) Salario base.
 - b) Plus convenio, calculado sobre el salario base más antigüedad consolidada.
3. En el Anexo se detalla para cada categoría la tabla de retribuciones que regirá a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 15.º *Niveles de retribución anual.*

1. Nivel anual de retribución por grupo profesional: dicho nivel comprende en su cómputo anual, el salario base y el plus convenio.
2. Nivel anual de retribución individual: es el resultado de añadir al nivel anual de retribución, que por su categoría corresponde los complementos «ad personam» que el/la empleado/a tenga reconocido, y el plus de disponibilidad si los hubiera.

Artículo 16.º *Incremento retribución individual.*

Para el año 2013 serán incrementados en el 0,8% los siguientes conceptos salariales: Salario Base, complemento personal para el que lo tuviera reconocido y plus de disponibilidad para el que lo tuviese reconocido. Se adjunta la tabla definitiva en el Anexo I de este convenio.

Para el año 2014 el incremento salarial será del 0,8%.

Los incrementos salariales fijados para los años 2013 y 2014 se actualizarán para dichos años en los mismos términos que los señalados en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado el 25 de enero de 2012 por los agentes sociales, en el supuesto de que el resultado de la fórmula de revisión anual final, supere el 0,8% pactado para los años 2013 y 2014 en este convenio.

Para el año 2015 el incremento salarial será del 1,50%.

Para el año 2016 el incremento salarial será del 1,50%.

Artículo 17.º *Salario base.*

La columna primera del Anexo del presente Convenio tendrá la consideración de salario base de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del ET y se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Artículo 18.º *Antigüedad consolidada.*

El premio de antigüedad consolidada para todo el personal que lo tenga reconocido, tiene el carácter de complemento personal de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del ET. Dicho complemento tendrá el carácter de no absorbible, no compensable y se revalorizará en la misma cuantía que lo haga el incremento general del convenio.

El precio de la antigüedad consolidada se percibirá en cada paga mensual y en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 19.º *Plus de convenio.*

Tiene el carácter de complemento salarial consolidado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del ET.

Consistirá en un quince por ciento de la suma del salario base mensual y la antigüedad consolidada mensual.

Se percibirá en las doce mensualidades ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 20.º *Complemento personal.*

Tiene el carácter de complemento salarial consolidado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del ET.

La empresa fijará o modificará, 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.

Artículo 21.º *Complemento salario base.*

Este complemento fruto de la adecuación de los grupos profesionales, para todos aquellos/as trabajadores/as que lo tengan reconocido, tendrá el mismo tratamiento que el salario base a todos los efectos. No será por tanto compensable ni absorbible y se revalorizará en la misma cuantía que lo haga el incremento general del convenio.

Artículo 22.º *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se realizarán únicamente cuando vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como las ausencias imprevistas y cambios de turnos. Estas horas tendrán la consideración de carácter estructural. No se realizarán horas extraordinarias de carácter no estructural.

El valor de la hora extraordinaria en días laborables se obtendrá incrementando el importe de la hora ordinaria en un 50 %. El incremento respecto a la hora ordinaria será de un 100 % para las horas extraordinarias trabajadas en domingos y festivos.

Artículo 23.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del ET.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias que consistirán en el importe de la suma del salario base mensual y la antigüedad consolidada mensual si la hubiera.

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 quince de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada trimestre natural, percibirá la parte proporcional de las gratificaciones correspondientes al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 24.º *Importe de las dietas.*

La cuantía de las dietas será la siguiente para toda la vigencia de este convenio:

- Media dieta: 23,57 euros/brutos.
- Comida y cena: 47,15 euros/brutos.
- Dieta completa: 78,58 euros/brutos.

La dieta es un concepto extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El/la trabajador/a percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Su devengo será siempre por día natural.

Se percibirá media dieta cuando como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga la necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

Artículo 25.º *Plus de disponibilidad.*

El plus de disponibilidad tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del ET.

Este Plus de Disponibilidad retribuye la disponibilidad por estar disponible para incorporarse al trabajo en caso que las necesidades del servicio lo requieran, siempre fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

El importe será de 32,69 euros brutos/mensuales por 12 pagas anuales. Este importe se incrementará cada año según lo establecido en el artículo 16 de este convenio.

CAPÍTULO V

Régimen asistencial

Artículo 26.º *Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, derivada de enfermedad común o profesional, o bien de accidente, sea este laboral o no, la empresa abonará al/a la trabajador/a que se encuentre en tal situación, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo que perciba en el momento de producirse la baja y la prestación que le corresponda por tal contingencia, de la Seguridad Social o de la mutua.

Artículo 27.º *Bajas por enfermedad común y accidente no laboral.*

1. Cuando por hallarse enfermo no pueda un/a empleado/a asistir al trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la Jefatura a la que se halle adscrito con la mayor brevedad que le sea posible. El incumplimiento de dicha obligación y justificación, de la que solo quedará eximido/a por causas de fuerza mayor debidamente justificadas facultará a la empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

2. Si la duración de la enfermedad es superior a los dos días naturales el/la interesado/a deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a su Jefe inmediato a fin de que este la envíe al Servicio de Personal correspondiente para su tramitación; la no presentación de los partes de baja facultará asimismo a considerar la ausencia como injustificada.

Artículo 28.º *Seguro de vida colectivo.*

La empresa mantendrá concertado, y a su costa, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias y cantidades:

a) Muerte natural, hasta el límite de los 65 años de edad: 14.000 euros, que se abonarán a los beneficiarios, que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.

b) Muerte por accidente, hasta el límite de los 65 años de edad: 35.000 euros que se abonarán a los beneficiarios, que libremente designe el asegurado, inmediatamente a ocurrir el fallecimiento.

c) Muerte por accidente de tráfico, hasta el límite de los 65 años de edad: 70.000 euros que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.

d) Incapacidad permanente total o permanente absoluta, hasta el límite de los 65 años de edad: 36.000 euros, que se abonarán al trabajador al declararse la invalidez citada.

e) Muerte, Incapacidad Permanente total o Absoluta, por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, hasta el límite de los 65 años de edad: 75.000 euros, que se abonarán al trabajador al declararse la invalidez citada o a los beneficiarios, que libremente designe el asegurado, al ocurrir el fallecimiento.

Artículo 29.º *Vinculación al seguro de vida.*

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

CAPÍTULO VI

Prevención de riesgos laborales

Artículo 30.º *Reconocimiento médico.*

Anualmente, en las fechas que la empresa indique, y por cuenta de ésta en todos los órdenes, serán sometidos los/las empleados/as a un reconocimiento médico en consonancia con lo contenido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31.º *Equipos de protección individual.*

La empresa hará entrega a cada trabajador/a de los equipos de protección individual que sean precisos para la prestación del trabajo con todas las medidas de seguridad en cada momento. Cada trabajador/a hará un buen uso de los mismos, responsabilizándose de solicitar a su mando superior la renovación de los mismos cuando se encuentren deteriorados. Traje de agua, botas y guantes tendrán la consideración de EPI, consecuentemente se entregarán al personal según su necesidad.

Artículo 32.º *Formación en prevención de riesgos laborales.*

Anualmente la empresa realizará un plan de formación en PRL. En la confección del mismo se tendrán en cuenta las aportaciones que realicen los representantes de los trabajadores/as. Sin perjuicio de que se traten todas las áreas de trabajo de la empresa, se hará un especial énfasis en aquellas actividades que pudieran tener un carácter tóxico, penoso o peligroso.

CAPÍTULO VII

Funciones y garantías de los representantes de los trabajadoresArtículo 33.º *Norma general.*

En lo que concierne a las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores/as, legalmente constituidos en la empresa, se estará en general, a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Dispondrán además de las siguientes garantías:

Les serán abonados, por la empresa, los traslados realizados para acudir a las reuniones de negociación del Convenio Colectivo con los representantes de la empresa.

Artículo 34.º *Delegado sindical.*

Si el número de trabajadores/as afiliados a una central o sindicato, supera el 20 % del total de empleados/as afectados por este Convenio Colectivo, la representación de la Central o Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical, el cual deberá ser uno de los representantes de los trabajadores legalmente constituidos en la empresa si alguno de estos últimos está afiliado a dicha Central o Sindicato.

CAPÍTULO VIII

Otras disposicionesArtículo 35.º *Utilización de vehículo particular.*

En el supuesto que algún/a empleado/a utilizara su vehículo propio para realizar trabajos de la Empresa (sin que ello tenga el carácter obligatorio por parte del empleado/a), la empresa le compensará, con 0,33 euros/km. Esta cantidad cubre no sólo el consumo de combustible sino también cualquier tipo de gastos derivados de la utilización del vehículo, tales como averías, amortización, etc.

Artículo 36.º *Retirada permiso conducir.*

En el caso de que a un trabajador le fuere retirado el permiso de conducir como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa o particular por cuenta y orden de la misma, excluyendo la embriaguez, se le garantizará el salario y categoría mientras dure la retirada del permiso de conducir.

Artículo 37.º *Prendas de trabajo.*

La empresa entregará a cada empleado integrado en el grupo tercero, o del personal obrero, del Anexo del presente Convenio Colectivo, una vez al año la siguiente ropa de trabajo:

- 2 suéter de invierno.
- 2 camisas de verano y 2 de invierno.
- 3 pantalones de verano.
- 1 cazadora de invierno cada dos años.
- 2 gorras.

Ambas partes acuerdan ajustar la relación de estas prendas de trabajo a las necesidades reales de los/las trabajadores/as, tanto en cantidad como en tiempo de duración, así como la adaptación de las mismas a las necesidades específicas del trabajo, en aquellas explotaciones con condiciones climatológicas extremas.

Artículo 38.º *Lote de Navidad.*

El importe del lote de Navidad será de 175,90 euros brutos para el año 2013. El trabajador que así lo desee podrá percibir el importe arriba mencionado en metálico en la nómina del mes de Diciembre. Los lotes se entregarán el día 15 de diciembre.

Para los años 2014, 2015 y 2016, se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del presente convenio.

CAPÍTULO IX

Cláusulas finales

Artículo 39.º *Cláusula de absorción.*

El régimen económico pactado en el presente Convenio Colectivo y valorado en su cómputo anual, observará automáticamente, hasta donde alcance, todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse, durante la vigencia del mismo, por disposición legal o reglamentaria.

Artículo 40.º *Garantías «ad personam».*

Se respetarán las condiciones «ad personam» más beneficiosas, existentes con anterioridad a la vigencia de este Convenio Colectivo.

Artículo 41.º *Plan de igualdad.*

A tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes ratifican el documento «Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres» de la empresa Aquagest, PTFA, SA, firmado en fecha 16 de mayo de 2012.

Artículo 42.º *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.*

Se crea una comisión de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, formada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores/as, que hayan intervenido en la negociación del Convenio Colectivo.

Dicha Comisión se regirá por las normas legales vigentes en cada momento con respecto a la misma y se reunirá en el plazo máximo de un mes desde la solicitud.

A esta Comisión se someterán cuantas dudas pueda producir la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, y la Comisión resolverá sin perjuicio de los recursos que puedan proceder.

Si no hubiera acuerdo en las situaciones planteadas, se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos previstos en el Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en cada Comunidad Autónoma.

Artículo 43.º *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio y para la no aplicación del régimen salarial.*

Si no hubiera acuerdo en los procesos de negociación sobre la inaplicación del régimen salarial y en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos previstos en el Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en cada Comunidad Autónoma.

Disposición transitoria.

Los atrasos correspondientes al año 2013 se abonarán en el plazo de 2 meses contados a partir de la publicación en el boletín oficial.

ANEXO I

Tablas salariales

Tabla Salarial 2013

Grupo profesional	Salario base	Plus Convenio	Total
GP 1	916,23€	137,43€	16.308,92€
GP 2 Nivel B	962,20€	144,33€	17.127,10€
GP 2 Nivel A	1.026,39€	153,96€	18.269,67€
GP 3 Nivel B	1.144,85€	171,73€	20.378,26€
GP 3 Nivel A	1.168,99€	175,35€	20.807,98€
GP 4	1.265,54€	189,83€	22.526,68€
GP 5	1.453,27€	217,99€	25.868,28€
GP 6	1.655,66€	248,35€	29.470,75€

ANEXO II

Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los grupos profesionales

Grupos profesionales		Área funcional técnica	Área funcional administrativa	Área funcional operaria
GP 1			1-A-1	1-P-1: 1-P-2
GP 2	B		2-A-2: 2-A-3: 2-A-4	2-P-2: 2-P-3
	A	2-T-1	2-A-1	2-P-1
GP 3	B	3-T-2		3-P-2
	A	3-T-1	3-A-1	3-P-1
GP 4		4-1: 4-2: 4-3		
GP 5		5-2: 5-3		
GP 6		5-1		