

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

12693 *Resolución de 22 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aguas del Norte, SA y sus trabajadores de Cantabria, La Rioja y Navarra, para el período 2009-2012.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aguas del Norte, S. A. y sus trabajadores de Cantabria, La Rioja y Navarra (código de Convenio n.º 9000202), para el período 2009-2012, que fue suscrito, con fecha 12 de abril de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los designados por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 22 de julio de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS DEL NORTE S. A. Y SUS TRABAJADORES 2009-2012, PARA LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE CANTABRIA, LA RIOJA Y NAVARRA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.

Las presentes normas regirán en la Empresa Aguas del Norte S. A. (A.N.S.A) y en lo no expresamente previsto en las mismas regirá el Estatuto de los Trabajadores, y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo.

Artículo 2. 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, extendiéndose la aplicación del mismo a la Comunidad Autónoma de Navarra. 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. 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 2009 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre del 2012, por lo que su duración será de cuatro años. Este convenio se entenderá

prorrogado de año en año, mientras cualquiera de las partes no manifieste a la otra, con una antelación mínima de UN MES, al vencimiento del primer plazo o de cualquiera de sus prórrogas, su voluntad de darlo por terminado.

CAPÍTULO II

Jornada, horario, trabajos de turno, vigilancias, días festivos y vacaciones

Artículo 4. *Jornada.*

La jornada laboral que regirá los distintos grupos de trabajo será de 1734 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia de este convenio.

Artículo 5. *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. *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 disfrutaran del descanso semanal de una jornada variable, sin que tengan calificación de horas extraordinarias en domingos y en fiesta intersemanal.

Artículo 7. *Vigilancias.*

Con el objeto de poder solucionar las eventualidades que pudieran presentarse en las poblaciones durante los sábados, domingos y festivos, un trabajador 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 2009, la cantidad de 159,52 Para el año 2010, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 161,92 Para el 2011 y el 2012, este importe se incrementará según lo establecido en el artículo 18 del presente Convenio.

Si el trabajador estando de vigilancia fuese requerido 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 Vigilancia), 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 Aguas del Norte, S. A., haya percibido el pago del coste total de la reparación. Para ello, el trabajador 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 trabajador que no esté sujeto al régimen de guardias, se le abonarán las horas extras correspondientes.

El mismo trabajador no realizará más de dos guardias consecutivas.

Artículo 8. *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. *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. *Formación.*

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

Los planes de formación, serán elaborados por la Empresa, con el objetivo de mejorar la formación del conjunto de los trabajadores 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 trabajador 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 trabajador 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 trabajadores presente en forma y plazo, con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 11. *Clasificación funcional.*

Los trabajadores 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 artículo 12 de este convenio adecuando las categorías profesionales a los Grupos establecidos y a las diferentes áreas funcionales dentro de cada grupo.

Artículo 12. *Grupos profesionales.*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.
2. Dentro de los grupos profesionales 2 y 3 se establecen, a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo las áreas funcionales administrativa y técnica.

Grupo profesional 1:

- a) Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan 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 escolar o similar.
- c) A este grupo se corresponden, entre otras, las antiguas categorías de la Ordenanza Laboral de Peón, Peón Especialista y Personal Limpieza.

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 ayudado por otro y otros trabajadores.
- b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.
- c) Dentro del área funcional administrativa de este grupo, cabe incluir entre otras, las antiguas categorías reconocidas en la Ordenanza Laboral de Ayudante de almacén, Auxiliar administrativo, Oficial de segunda administrativo, Oficial de primera administrativo, Encargado de almacén y Encargado de lectores, Lector, Inspector de suministros y Telefonista.

Con relación al área funcional productiva, cabe incluir en este grupo profesional entre otras, las siguientes categorías: Oficial tercera de Taller y Depuradoras, Oficial segunda de Taller, Depuradoras y Conductor clase B, Oficial primera de Taller, Depuradoras y Conductor clases C y D y Subcapataz.

Con relación al área funcional técnica, cabe incluir en este grupo profesional entre otras, las siguientes categorías: Auxiliar técnico, Calcador, Delineante.

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 contenido 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 equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

c) En el área funcional administrativa de este grupo se incluyen, entre otras, las antiguas categorías de Subjefe de sección y Jefe de Negociado.

En lo que se refiere al área técnica, cabe incluir, también enunciativamente, las antiguas categorías profesionales de Delineantes proyectistas, Analistas de laboratorio y Topógrafos de 1.^a

En lo referente al área productiva, se incluyen, entre otras las categorías de Capataz, Encargado de taller, Montador mecánico y Subcapataz.

Grupo profesional 4:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, 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 equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

c) En este grupo cabe incluir, entre otras, las categorías de Jefe de Servicio, Sección y las de titulado grado medio.

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 una 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 los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso participación en la definición de 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 universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

c) En este grupo se incluyen las categorías profesionales de Jefes de Departamento, así como las correspondientes a titulado superior.

Artículo 13. *Cobertura de vacantes y ascensos.*

Se estará a lo dispuesto en el III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales y, a lo que dictamine el art. 24 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 14. *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 15. *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 16. *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) Participación en beneficios, calculada sobre el salario base más antigüedad.
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 17. *Niveles de retribución anual.*

1. Nivel anual de retribución por grupo profesional: Dicho nivel comprende en su cómputo anual, el salario base y la participación en beneficios que de él se deriva.
2. Nivel anual de retribución individual: es el resultado de añadir al nivel anual de retribución, que por su categoría corresponde a un empleado, el cómputo anual del premio de antigüedad, más la participación en beneficios que de él se deriva, el complemento personal y el plus de disponibilidad si los hubiera.

Artículo 18. *Incremento retribución individual.*

Para el año 2009 serán incrementados en el 1,5 % los siguientes conceptos salariales: Salario Base, complemento personal para el que lo tuviera reconocido y plus de disponibilidad para el que lo tuviese reconocido y el premio de antigüedad. Se adjunta la tabla definitiva en el anexo I de este convenio.

Para el año 2010 el incremento salarial es del I.P.C. real año anterior (0,8 %) más 0,70 %. Se adjunta la tabla definitiva en el anexo II de este convenio.

Para el año 2011 el incremento salarial será del I.P.C. real año anterior más 0,50 %.

Para el año 2012 el incremento salarial será del I.P.C. real año anterior más 0,50 %.

Artículo 19. *Salario base.*

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

Artículo 20. *Antigüedad.*

El premio de antigüedad tiene el carácter de complemento personal de acuerdo con lo establecido en el art. 25 del E.T.

Los trabajadores de Aguas del Norte, S. A. percibirán en concepto de antigüedad por cada tres años reconocidos de servicios las cantidades fijadas de conformidad a la siguiente escala:

Para el año 2009, los importes serán los siguientes:

Años de servicio	Antigüedad importe mensual — € brutos
1 a 3	31,61
3 a 6	58,73
6 a 9	74,09
9 a 12	90,36
12 a 15	112,92
15 a 18	135,52
18 a 21	153,57
21 a 24	160,55
24 a 27	171,65
27 a 30	173,79

Para el año 2010, los importes serán los siguientes:

Años de servicio	Antigüedad importe mensual — € brutos
1 a 3	32,09
3 a 6	59,61
6 a 9	75,20
9 a 12	91,71
12 a 15	114,61
15 a 18	137,56
18 a 21	155,87
21 a 24	162,96
24 a 27	174,23
27 a 30	176,40

Durante los años 2011 y 2012, estos importes se incrementarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del presente convenio.

Cuando un trabajador cumpla 65 años no devengará más premios de antigüedad, quedando fijo el importe del premio alcanzado hasta la fecha.

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

Artículo 21. Participación en beneficios.

Tiene el carácter de complemento salarial consolidado, de acuerdo con lo establecido en el art. 26.3 del E.T.

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

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

Artículo 22. Complemento personal.

Tiene el carácter de complemento salarial consolidado, de acuerdo con lo establecido en el art. 26.3 del E.T.

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 23. Plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

El plus de trabajos tóxicos tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el art. 26.3 del E.T., aunque dado que su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no tiene la consideración de complemento consolidado.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonará un incremento del 20 % del salario base de la categoría profesional del empleado que deba percibirlo.

El abono del presente Plus, se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado en las condiciones descritas, asimilándose a la jornada completa que habitualmente realiza el trabajador, las funciones que parcialmente se desarrollen dentro de la misma.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional toxicidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto, carácter consolidable.

Artículo 24. 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 25. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el art. 26.3 del E.T.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias que consistirán en el importe de la suma del salario base mensual y la antigüedad mensual.

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 26. *Quebranto de moneda.*

Se abonará a aquellos trabajadores que desarrollen funciones de «caja», efectuando a través de ella cobros y pagos en efectivo.

La cantidad bruta anual que corresponde por el presente concepto, se graduará en función del número de recibos que se cobren en efectivo por caja en cada explotación y de acuerdo con el siguiente baremo:

Para el año 2009:

Más de 1.500 recibos/trimestre: 407,57 € brutos.

Entre 500 y 1.500 recibos/trimestre: 268,99 € brutos.

Menos de 500 recibos/trimestre: 179,47 € brutos.

Explotaciones donde no se realizan cobros de recibos: 95,71 € brutos.

Para el año 2010:

Más de 1.500 recibos/trimestre: 413,69 € brutos.

Entre 500 y 1.500 recibos/trimestre: 273,03 € brutos.

Menos de 500 recibos/trimestre: 182,16 € brutos.

Explotaciones donde no se realizan cobros de recibos: 97,14 € brutos.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, sin perjuicio de respetar en su cuantía las superiores condiciones actuales que puedan estar reconocidas individualmente.

El pago de dicha cantidad se hará efectivo en la nómina del mes de diciembre.

Para los años 2011 y 2012 se incrementarán según lo estipulado en el art. 18 de este convenio.

Artículo 27. *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 trabajador 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 28. *Plus de disponibilidad.*

El plus de disponibilidad tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el art. 26.3 del E.T.

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 30 € euros brutos/mensuales por 12 pagas anuales. Este importe se incrementará cada año según lo establecido en el artículo 18 de este convenio.

Artículo 29. Complemento de cantidad de trabajo.

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el Art. 26.3 del E.T. Su abono se determinará mediante pacto entre empresa/trabajador, aunque su devengo no podrá ser inferior a 88,39 € brutos mensuales (importe establecido para toda la vigencia de este convenio).

Artículo 30. Prima de conducir.

La empresa, dada su actividad de suministro de agua, y la conservación de los servicios públicos municipales, precisa para atender al buen funcionamiento e imagen del servicio, del uso de una flota de vehículos que deben de mantenerse en todo momento en buen estado. Este mantenimiento supone la atención, del trabajador responsable, a su limpieza, al control mecánico, cuidado de los elementos relacionados con la seguridad del vehículo, al control del kilometraje y su consumo, y todo aquello que normalmente se considere necesario para el mantenimiento en buenas condiciones del vehículo.

El personal que directamente sea responsable del buen uso, mantenimiento y conducción de un vehículo percibirá una Prima de Conducción de 45,87 € brutos mensuales (importe establecido para toda la vigencia de este convenio). El percibo de esta prima deberá documentarse por escrito, mediante un pacto entre la empresa y el trabajador, de duración anual y prorrogable por iguales períodos. Esta prima dejará de percibirse en su parte proporcional, en caso de baja por ILT o accidente laboral de duración superior a 15 días.

CAPÍTULO V

Régimen asistencial

Artículo 31. 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 éste laboral o no, la empresa abonará al trabajador 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 32. Bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

1) Cuando por hallarse enfermo no pueda un empleado 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 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 interesado 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 33. *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 de 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.

Artículo 34. *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 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.

Artículo 35. *Reconocimiento médico.*

Anualmente, en las fechas que la Empresa indique, y por cuenta de ésta en todos los órdenes, serán sometidos los empleados a un reconocimiento médico en consonancia con lo contenido en el art. 22 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. *Plus vinculación.*

A partir de la firma de este convenio, los empleados en activo que tengan acreditados una antigüedad en la empresa de 15 años, percibirán un plus de vinculación de pago único por baja voluntaria equivalente a:

- Con 60 años: 12 mensualidades (retribución bruta).
- Con 61 años: 10 mensualidades (retribución bruta).
- Con 62 años: 8 mensualidades (retribución bruta).
- Con 63 años: 6 mensualidades (retribución bruta).
- Con 64 años: 4 mensualidades (retribución bruta).

De conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, según modificación llevada a cabo por la Ley 14/2005, de 1 de julio (BOE 2 de julio de 2005), la empresa podrá disponer la jubilación forzosa de los trabajadores que alcancen la edad de sesenta y cinco años o, en su caso, otra edad que la legislación pudiera establecer en el futuro como edad ordinaria de jubilación, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y reúna todos los demás requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho a percibir la prestación de jubilación de dicho organismo en su modalidad contributiva.

El ejercicio de esta facultad por parte de la empresa estará vinculado a alguno de los objetivos coherentes con la política de empleo, tales como:

1. Mejora de la estabilidad en el empleo.
2. Transformación de contratos temporales en indefinidos.
3. Sostenimiento del empleo.
4. Contratación de nuevos trabajadores.
5. Cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

CAPÍTULO VI

PréstamosArtículo 37. *Préstamos.*

La empresa, para la adquisición de la primera vivienda o para la construcción de la primera vivienda en propiedad, así como para gastos concernientes a dicha adquisición, podrá subvencionar los préstamos concedidos por entidades financieras, con un tope por préstamo de 9.015 euros en cada ocasión, siempre que la cuenta de fondo lo permita.

Asimismo, y para atenciones diversas, podrá subvencionar los préstamos concedidos por entidades financieras con un tope máximo de 3.005 euros en cada caso, siempre que la cuenta de fondo lo permita.

Artículo 38. *Condiciones para la concesión de préstamos.*

Son condiciones indispensables para poder optar a estas subvenciones, las siguientes:

- 1.º Tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa.
- 2.º No tener otro préstamo subvencionado por la empresa o préstamos directos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado que lo solicite. Asimismo se establece un periodo de carencia de un año desde la finalización de un préstamo y la solicitud de uno nuevo.
- 3.º El saldo de préstamos subvencionados por parte de la Empresa, no será superior a setenta mil ciento un euros.
- 4.º El préstamo para adquisición de la primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad, solo podrá ser concedido una sola vez al empleado que lo solicite.
- 5.º En el caso de que un trabajador abandone la empresa por cualquier motivo, ésta dejará de subvencionar la diferencia de los intereses que el trabajador haya negociado con la correspondiente entidad financiera.

Artículo 39. *Formalización y concesión de los préstamos.*

Una vez aprobado por la empresa, los préstamos tendrán que ser negociados directamente por el trabajador con la entidad financiera que desee y por los importes máximos anteriormente indicados. Desde ese momento la empresa abonará al trabajador mensualmente la diferencia entre el interés cobrado por la entidad financiera y el 3% anual, para lo cual el trabajador aportará la tabla de amortizaciones que le sea facilitada.

El plazo máximo durante el que se abonará la diferencia de intereses será de 4 años para los préstamos concedidos para adquirir la primera vivienda y de 2 años para el resto.

CAPÍTULO VII

Funciones y garantías de los representantes de los trabajadoresArtículo 40. *Norma general.*

En lo que concierne a las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores, legalmente constituidos en la Empresa, se estará en general, a lo dispuesto en el R.D.L. 1/95, 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 41. Delegado sindical.

Si el número de trabajadores afiliados a una central o sindicato, supera el 20 % del total de empleados 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 disposiciones****Artículo 42. Período de prueba.**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados: 6 meses.
- b) Resto del personal: 2 meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 43. Utilización de vehículo particular.

En el supuesto que algún empleado utilizara su vehículo propio para realizar trabajos de la Empresa (sin que ello tenga el carácter obligatorio por parte del empleado), 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 44. 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 45. 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 suéters de invierno.
- 2 buzos.
- 2 pares de botas de seguridad.
- 2 pares de botas de agua.
- 2 camisas.
- 2 pantalones.
- 1 traje de agua.
- 2 pares de guantes.

A los lectores, la Empresa les entregará anualmente un chubasquero, un par de botas de agua, dos suéter de invierno, dos camisas y dos pantalones.

Ambas partes acuerdan ajustar la relación de estas prendas de trabajo a las necesidades reales de los trabajadores, tanto en cantidad cómo en tiempo.

Artículo 46. *Lote de Navidad.*

El importe del lote de Navidad será de 162,72 euros brutos para el año 2009. 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 el año 2010, el importe será de 165,16 euros brutos.

Para los años 2011 y 2012, se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del presente convenio.

CAPÍTULO IX

Cláusulas finales

Artículo 47. *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 48. *Garantías «ad personam».*

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

Artículo 49. *Plan de igualdad.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores acordarán la aplicación del plan de igualdad del grupo Agbar en el seno del ámbito de aplicación de este convenio colectivo. Este plan, en fase de elaboración, contiene un diagnóstico de la situación en el grupo, y cuyo objetivo es conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Este Plan de Igualdad fijará objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a seguir para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. A estos efectos la empresa facilitará la información a la representación legal de los trabajadores.

Las materias sobre las que puede incidir este Plan de Igualdad son, entre otras, las siguientes: Selección (acceso al trabajo), clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo (para favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar) y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 50. *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, 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.

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.

ANEXO I

Tabla salarial 2009 definitiva

Grupo profesional	Área funcional	Nivel salarial	Salario base mensual	Beneficio mensual	Salario total anual
5		1	1.626,21	243,93	28.946,59
5		2	1.556,71	233,51	27.709,40
5		3	1.519,46	227,92	27.046,36
4		1	1.519,46	227,92	27.046,36
4		2	1.333,73	200,06	23.740,32
4		3	1.161,44	174,22	20.673,62
3	TÉCNICA.	1	1.099,93	164,99	19.578,70
3	TÉCNICA.	2	1.089,91	163,49	19.400,47
3	ADMINISTRATIVA.	1	1.125,48	168,82	20.033,47
3	PRODUCTIVA.	1	1.072,82	160,92	19.096,13
3	PRODUCTIVA.	2	1.050,67	157,6	18.701,86
2	TÉCNICA.	1	840,85	126,13	14.967,21
2	ADMINISTRATIVA.	1	1.072,83	160,92	19.096,33
2	ADMINISTRATIVA.	2	948,48	142,27	16.882,97
2	ADMINISTRATIVA.	3	883,04	132,46	15.718,14
2	ADMINISTRATIVA.	4	840,85	126,13	14.967,21
2	PRODUCTIVA.	1	1.034,50	155,17	18.414,07
2	PRODUCTIVA.	2	941,95	141,29	16.766,67
2	PRODUCTIVA.	3	853,98	128,1	15.200,83
1	ADMINISTRATIVA.	1	840,85	126,13	14.967,21
1	PRODUCTIVA.	1	842,00	126,3	14.987,65
1	PRODUCTIVA.	2	840,85	126,13	14.967,21

ANEXO II

Tabla salarial 2010 definitiva

Grupo profesional	Área funcional	Nivel salarial	Salario base mensual	Beneficio mensual	Salario total anual
5		1	1.650,61	247,59	29.380,79
5		2	1.580,06	237,01	28.125,05
5		3	1.542,25	231,34	27.452,05
4		1	1.542,25	231,34	27.452,05
4		2	1.353,73	203,06	24.096,42
4		3	1.178,86	176,83	20.983,73

Grupo profesional	Área funcional	Nivel salarial	Salario base mensual	Beneficio mensual	Salario total anual
3	TÉCNICA.	1	1.116,43	167,46	19.872,38
3	TÉCNICA.	2	1.106,26	165,94	19.691,47
3	ADMINISTRATIVA.	1	1.142,36	171,35	20.333,97
3	PRODUCTIVA.	1	1.088,91	163,34	19.382,57
3	PRODUCTIVA.	2	1.066,43	159,96	18.982,38
2	TÉCNICA.	1	853,47	128,02	15.191,72
2	ADMINISTRATIVA.	1	1.088,92	163,34	19.382,78
2	ADMINISTRATIVA.	2	962,71	144,41	17.136,22
2	ADMINISTRATIVA.	3	896,29	134,44	15.953,92
2	ADMINISTRATIVA.	4	853,47	128,02	15.191,72
2	PRODUCTIVA.	1	1.050,02	157,5	18.690,28
2	PRODUCTIVA.	2	956,08	143,41	17.018,17
2	PRODUCTIVA.	3	866,79	130,02	15.428,84
1	ADMINISTRATIVA.	1	853,47	128,02	15.191,72
1	PRODUCTIVA.	1	854,63	128,19	15.212,46
1	PRODUCTIVA.	2	853,47	128,02	15.191,72