

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Aquagest, S.A., en los centros de trabajo de Astorga y Santovenia de la Valdoncina, años 2009 a 2012 (código 24000062012001), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León,

Acuerda:

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

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 15 de febrero de 2011.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO DE AQUAGEST, S.A. ASTORGA Y SANTOVENIA DE LA VALDONCINA (LEÓN) PARA LOS AÑOS 2009, 2010, 2011 Y 2012.

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito funcional y territorial

Las presentes normas regirán en los Centros de Trabajo de Astorga y Santovenia de la Valdoncina, provincia de León, y en lo no expresamente previsto en las mismas, regirá el Estatuto de los Trabajadores, y el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, o norma que lo sustituya, así como la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 2º.- Ámbito personal

Por este convenio se regirá todo el personal al servicio de la empresa Aquagest Pfta. S.A., que esté sujeto a las normas laborales vigentes, independientemente del tipo de contrato laboral que vincule a las partes.

Artículo 3º.- Vigencia

El contenido del presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 cualquiera que fuese la fecha de su homologación y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, fijándose su vencimiento el día 31 de diciembre del año 2012 para todos los conceptos tanto económicos como laborales.

Tendrá una duración de cuatro años (del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012) y se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2012.

No obstante, su contenido normativo se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto en cuanto no se firme el nuevo texto del convenio que lo sustituya.

Artículo 4º.- Incremento y revisión salarial.

Para el año 2009.- Los conceptos salariales reflejados en la Tabla (Anexo I), es decir, el Salario Base y el Plus de Convenio se incrementarán en el 1,40%. Como Anexo I al Convenio, figuran las cuantías de los conceptos de la tabla salarial obtenida en aplicación del aludido porcentaje sobre los conceptos salariales del año 2008.

Si el IPC real del año 2009 superase el 1,40%, se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre dicho IPC real y el 1,40%, teniendo efectos retroactivos al 1 de enero de 2009.

Para el año 2010.- Los conceptos salariales se incrementarán en el 1,60%. Si el IPC real del año 2010 superase el 1,60%, se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre dicho IPC real y el 1,60%, teniendo efectos retroactivos al 1 de enero de 2010.

Para el año 2011.- Los conceptos salariales se incrementarán en el 1,80%. Si el IPC real del año 2011 superase el 1,80%, se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre dicho IPC real y el 1,80%, teniendo efectos retroactivos al 1 de enero de 2011.

Para el año 2012.- Los conceptos salariales se incrementarán en el 2%. Si el IPC real del año 2012 superase el 2%, se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre dicho IPC real y el 2%, teniendo efectos retroactivos al 1 de enero de 2012.

Capítulo II.- Condiciones de trabajo

Artículo 5º.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 37 horas y 30 minutos semanales, de lunes a viernes, garantizando el servicio y respetando las condiciones más beneficiosas. Para el año 2009 la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.657,50 horas, también de trabajo efectivo. Se incluye como periodo efectivo de trabajo el tiempo de 20 minutos que el trabajador dispone para el bocadillo.

Si por necesidades urgentes e inmediatas del servicio de suministro de agua y con carácter excepcional hubiera de trabajarse en sábados y domingos, la empresa afectada por el presente convenio y a partir del día siguiente al de la firma del mismo podrá contratar nuevo personal que prestará el servicio en jornada semanal de miércoles a domingo (o de martes a sábado según los casos) el cual disfrutará de un descanso semanal de dos días continuados (lunes y martes o domingo y lunes respectivamente) en la semana inmediata y posterior y percibiendo las siguientes compensaciones económicas:

12,79 euros por cada sábado realmente trabajado en jornada completa.

19,19 euros por cada domingo realmente trabajado en jornada completa.

La Jornada laboral empezará y terminará en el centro de trabajo. El calendario laboral comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles a tenor todo ello de la jornada pactada. Dicho calendario se negociará en el primer trimestre de cada año, entre la parte que representa a los/as trabajadores/as y la empresa. El calendario, una vez negociado, deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

La jornada laboral desde el 15 de junio al 15 de septiembre será en horario continuo.

Artículo 6º.- Vacaciones

Todo el personal de la empresa afectado por el presente convenio, disfrutará de 22 días laborables de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional. Como norma general, las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrá fraccionarse cuando las necesidades del servicio así lo exijan, pero en ningún caso dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos periodos.

Por ninguna circunstancia, a excepción de liquidación, podrá ser sustituido el disfrute por ninguna cuantía económica.

Artículo 7º.- Normas de concesión de las vacaciones

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

El personal de nuevo ingreso disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado desde la fecha de su ingreso.

El personal con derecho a vacaciones que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir el importe de la parte proporcional de la misma, contándose esta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.

Con objeto de que las vacaciones se disfruten a lo largo del año, todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutar las vacaciones dentro de los tres primeros meses del año.

La dirección, libremente, concretará las fechas a tal efecto, de acuerdo con las necesidades de la empresa y deseos del personal.

Cuando coincidan en fechas dos o más personas de la empresa que a juicio de la dirección no puedan ausentarse simultáneamente, aquella tratará de ponerles de acuerdo, y de no conseguirlo, tendrá preferencia el de mayor categoría o mayor antigüedad, salvo que hubiese ejercido dicha preferencia con anterioridad. En caso de igualdad de categoría, se tendrán en cuenta las mismas circunstancias.

El cuadro de distribución de vacaciones confeccionado por la empresa será expuesto en todos los centros de trabajo, y en caso de disconformidad, las personas afectadas podrán reclamar ante

el Juzgado de lo Social, que ordenará lo que proceda, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en día laborable.

Queda prohibido descontar del período de vacaciones reglamentarias, cualquier permiso extraordinario concedido por la empresa al trabajador durante el año.

No obstante, regirá con carácter subsidiario lo dispuesto en el E.T.

Artículo 8º.- Licencias

Las personas afectadas por este convenio tendrán derecho a las licencias por tiempo y motivaciones que a continuación se detallan:

- a) 15 días laborables en caso de matrimonio, bien sea religioso, civil o de pareja de hecho.
- b) 15 días en caso de permiso por paternidad.
- c) 2 días por traslado de vivienda.

d) Al personal afectado se le concederán licencias con la percepción del salario o sueldo correspondiente al tiempo preciso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Para las personas que ostenten la condición de cargos representativos de carácter sindical, se estará a lo dispuesto en las normas vigentes.

e) Los trabajadores y trabajadoras que acrediten que están matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, relacionada con los trabajos que realiza la empresa, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría.

f) El tiempo necesario para asistir a consulta médica con justificante del médico de la Seguridad Social.

g) 1 día por matrimonio de padres y madres, hijos e hijas, o hermanos y hermanas, previa comunicación a la empresa.

5 días en caso de fallecimiento de padres, cónyuge o hijos/as, o enfermedad grave de los mismos. Se entenderá comprendido entre los supuestos de enfermedad grave, además, los casos de hospitalización o de intervención quirúrgica.

i) 2 días en caso de fallecimiento de madres, padres políticos, hermanos y hermanas políticas o carnales, abuelos, abuelas o enfermedad grave de los mismos.

j) 4 días para asuntos propios sin sueldo dentro del período de un año, no acumulables a las vacaciones y negociados entre empresa y trabajador/a.

k) También se podrán solicitar dos licencias especiales al año sin sueldo, de 10 días naturales cada una de ellas, siendo potestativa de la empresa su concesión.

En todo caso, se podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia.

l) 1 día en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos.

Para los casos previstos en los apartados b), d), g), e i) se podrá ampliar en 2 días más, si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto. Para el caso previsto en el apartado c), se amplía en tres días más entendiéndose todas estas licencias retribuidas con el salario íntegro.

Artículo 9º.- Grupos profesionales

El sistema de clasificación profesional se establece de acuerdo con lo contenido en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, publicado en el Boletín Oficial del Estado número 67 en fecha 19 de marzo de 2003.

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

1. 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 a los trabajadores/as 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 de escolaridad o similar.

A este grupo se corresponden, entre otras, las antiguas categorías de Ordenanza, Peón Especialista, Peón, Limpiador/a.

Grupo Profesional 2:

a) Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte del personal trabajador que lo desempeña, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro/a u otros/as trabajadores/as.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes 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/a perforista, Oficial/a de segunda administrativo/a, Oficial/a primera administrativo/a y Encargado/a de almacén, así como Delineante y Delineante de Primera, Encargado de Lectores, Lector/a, Inspector/a de suministros y Telefonista.

d) Con relación al área funcional técnica, cabe incluir en este grupo profesional, entre otras, las siguientes categorías: Oficial/a tercera de Taller y Depuradoras, Oficial/a segunda de Taller, Depuradoras y Conductor/a clase B, Oficial/a primera de Taller, Depuradoras, y Conductor/a clases C y D, Auxiliar técnico/a y Vigilante de Obras.

Grupo profesional 3:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as 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 equivalentes 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/a y Jefe/a de Negociado.

d) En lo que se refiere al área técnica, cabe incluir, también enunciativamente, las antiguas categorías profesionales de Encargado/a de Estación, de Capataz/a y Subcapataz/a, así como la de Jefe/a de Sección.

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 equivalentes 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 Cajero/a, y en general, las de titulado/a o de 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/as en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas 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 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 universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

Artículo 10º.- Cobertura de vacantes y ascensos de grupo profesional

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

Libre designación.- Los puestos de trabajo por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en el nivel IV, V y en algunos supuestos el III de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirá mediante el sistema de libre designación.

Promoción interna.- La promoción interna tendrá dos vertientes, la vertical y la horizontal.

• Promoción vertical: Se entiende por promoción vertical el ascenso o cobertura de plazas correspondientes a grupos profesionales distintos del ocupado.

El ascenso a plazas de los grupos profesionales III, IV y V, se efectuará mediante concurso-oposición, que habrá que ajustarse a criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad.

• Promoción horizontal: Se entiende como promoción horizontal la cobertura de plazas encuadradas dentro del mismo grupo profesional en que se encuentra el/la trabajador/a.

La cobertura de plazas correspondientes al mismo grupo profesional se podrá efectuar en razón de su mérito capacidad, dedicación, tareas concretas desempeñadas y transcurso de tiempo.

Se podrá efectuar mediante concurso-oposición o concurso. El concurso oposición habrá de ajustarse a criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad, valorándose hasta un 30% la posesión de titulación adecuada a la plaza, 30% la antigüedad en la empresa, hasta el 20% los cursos de formación organizados por la empresa o sindicatos, y un 20% el examen realizado, constituyéndose una Comisión o Tribunal integrado por 2 representantes de la empresa y 2 de los trabajadores.

En el concurso se valorará hasta un 40% la posesión de titulación adecuada a la plaza, 40% la antigüedad en la empresa y hasta el 20% cursos de formación organizados por la empresa o sindicatos firmantes del III acuerdo de formación continua.

El establecimiento para la elección del sistema de concurso oposición o concurso para el paso de grupo 2, nivel salarial 2, a grupo 2, nivel salarial 1, y de grupo 2, nivel salarial 3, a grupo 2, nivel salarial 2, será negociado entre las personas que representen a la empresa y las que representen al personal trabajador.

La promoción horizontal en el grupo I se efectuará:

- Grupo I, nivel salarial 2: promocionará al inicio del 3.º año al nivel salarial 1.

- Grupo I, nivel salarial 1: promocionará al inicio del 3.º año al grupo II nivel salarial 3.

El resto de las categorías de los grupos, efectuará la promoción horizontal de la forma general establecida.

Artículo 11º.- Trabajos de superior grupo

Todo el personal en caso de necesidad podrá ser destinado a trabajos de superior categoría con el salario que corresponda a nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a 4 meses, ininterrumpidos, debiendo el/la trabajador/a al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando la persona realice durante más de 4 meses consecutivos trabajos de categoría superior, se estimará creada la vacante en cuyo caso, si le correspondiera el ascenso, se considerará consolidado en dicha plaza a todos los efectos, desde el día que empezó a realizar dichos trabajos. En el supuesto de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias, debiendo entonces volver el que interinamente realizó dichos trabajos a su anterior situación y sueldo.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, permiso y ocupaciones de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 12º.- Trabajos de inferior grupo

La empresa en caso necesario podrá destinar temporalmente a un/a trabajador/a a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida y este/a no podrá negarse a

efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El/la trabajador/a seguirá percibiendo el salario que por su categoría le corresponda.

Capítulo III.—Condiciones económicas

Artículo 13º.- Retribuciones

Los salarios que percibirá el personal de la empresa serán los señalados en la tabla salarial que figura en el anexo del presente convenio.

Artículo 14º.- Plus de convenio

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá un Plus de 26,13 euros para el año 2009, en cada una de las pagas mensuales y gratificaciones extraordinarias. Para los siguientes años de vigencia del convenio se incrementará esta cantidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.

En caso de que se realice reducción de jornada, se abonará la parte proporcional correspondiente a la misma.

Artículo 15º.- Quebranto de moneda

Todo el personal que tenga a su cargo, tanto el cobro de recibos como el de caja y manejen cambio de dinero, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 181,97 euros brutos anuales durante el año 2009.

Dicha cantidad se verá modificada anualmente, durante la vigencia del convenio, en el mismo porcentaje de variación del IPC que el contemplado para el incremento y revisión salarial.

Artículo 16º.- Horas extraordinarias

Se estará a lo dispuesto según legislación vigente.

Se abonarán tomando como referencia la hora ordinaria y de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Horas extraordinarias normales (de 6 a 22 horas), incremento del 15%.
- Horas extraordinarias nocturnas (de 22 a 6 horas), incremento del 20%.
- Horas extraordinarias domingos y festivos, incremento del 25%.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los/las delegados/as de personal y a los/las delegados/as sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y las personas que representen al personal trabajador determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este convenio.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo segundo, punto uno, del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificarán a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

A las personas que no estén de guardia y tengan que ser avisadas para solucionar alguna avería se le abonarán las horas extraordinarias con un incremento del 30% sobre la hora ordinaria.

Artículo 17º.- Gratificaciones extraordinarias

El personal comprendido en este convenio, percibirá anualmente para el año 2009 dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su salario base más antigüedad y plus de convenio.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, 30 de junio y el 20 de diciembre.

Artículo 18º.- Participación en beneficios

Será el importe de aplicar el 15 por 100 sobre el salario base más antigüedad y será liquidado conjuntamente con el salario mensual que perciba cada persona. Se percibirá en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 19º.- Antigüedad

Con el fin de premiar la continuidad temporal del personal al servicio de una misma empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá por los siguientes principios generales:

Sobre los salarios mínimos por categorías profesionales fijados en el presente convenio, los respectivos trabajadores/as percibirán en concepto de aumentos periódicos por antigüedad el 2 por 100 del salario de dichas categorías, por cada uno de los diez primeros años de servicio en la empresa y un 1 por 100 en los siguientes hasta los sesenta y cinco años de edad.

El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la empresa, con independencia del período de prueba, baja por incapacidad temporal o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.

Se sustituye a estos efectos la antigüedad en la categoría profesional, por la antigüedad de ingreso en la empresa. 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.

El premio se percibirá hasta que el/la trabajador/a cumpla sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento quedará congelado, sin que devengue más porcentaje.

La fecha de partida de los premios será la de 1 de enero, o la de 1 de julio, según que el ingreso en la empresa se haya producido en el primer o segundo semestre del año respectivamente.

El premio de antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales y gratificaciones extraordinarias.

Las personas que ingresen en la empresa afectadas por el texto del presente convenio a partir del día 1 de enero de 1999 y por cada uno de los diez primeros años de servicio contados, percibirán en concepto de complemento de antigüedad el importe equivalente al 1% del salario de convenio vigente para su categoría o grupo profesional. A partir del undécimo año en cada momento y hasta la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa percibirán el 0,5% del mencionado salario e idéntico concepto retributivo.

Artículo 20º.- Lote de navidad

Se fija una cantidad de 111,67 euros/año por persona y durante los años de vigencia del convenio. Para la composición del indicado lote habrá de tenerse en cuenta el criterio de las personas que representen el personal trabajador, quienes podrán elegir las marcas y proveedores/as que crean más convenientes.

Capítulo IV.- Disposiciones adicionales

Artículo 21º.- Ropa de trabajo

La empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada, de verano e invierno, consistente en:

Invierno: dos trajes completos (pantalón, chaqueta, camisa) y un jersey. Se entregará un anorak y botas cuando el/la trabajador/a lo necesite.

Verano: dos pantalones y dos camisas.

Al personal de oficinas se le abonará el equivalente en ropa de trabajo a 146,10 euros anuales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Existirá un remanente de ropa de trabajo en almacén, para casos de necesidad por deterioro de la existente del personal.

Artículo 22º.- Cláusula de absorción

Las disposiciones legales que se promulguen en el futuro y que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados en cómputo anual, superan las condiciones establecidas en el presente convenio.

Artículo 23º.- Anticipos personales

El personal de la empresa podrá solicitar anticipos por importe de hasta 2.705 euros.

Artículo 24º.- Intereses, plazos y forma de amortización

Los anticipos devengarán un interés de 2 por 100 anual. El plazo máximo de amortización de los anticipos será de dos años, contados a partir del mes siguiente a aquel en que se hubiesen abonado.

Los anticipos concedidos se amortizarán mediante la reducción en las pagas ordinarias y/o extraordinarias de una cantidad fijada en atención a la cuantía, intereses y plazo de amortización.

Artículo 25º.- Condiciones para la concesión de anticipos

Son condiciones indispensables para poder optar a estos anticipos las siguientes:

Tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa.

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

El saldo que en cada momento se adeude a la empresa, no será superior a 6.000 euros.

Los anticipos requerirán informe de la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras, legalmente constituida en la empresa, siendo concedidos siempre y cuando se cumplan las condiciones expuestas en este artículo.

Artículo 31º.- Plus medioambiental

Los/las trabajadores/as a quienes afecta este convenio y presten servicios de forma continuada en la Edar, la Etap con cloro gas y/o ozono o el camión de saneamiento, recibirán un plus medioambiental consistente en un suplemento, por cada jornada efectiva de trabajo, del salario diario el 20%.

Artículo 32º.- Trabajos nocturnos

Se considerarán trabajos nocturnos los comprendidos entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajos nocturnos se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas realmente trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se hallen comprendidos o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche, como porteros o guardas que hubieran sido contratados expresamente para realizar su función durante el período nocturno.

De igual manera, quedan excluidas del mencionado suplemento todas aquellas personas ocupadas en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa, la cual con objeto de que aquel no trabaje de noche y de manera continua, debe cambiar los turnos mensualmente, como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oír el informe del comité de empresa o delegados de personal.

La bonificación por trabajo nocturno consistirá en el 20 por 100 del salario diario, asignado a la categoría profesional del trabajador, siendo independiente de los recargos que por horas extraordinarias pudieran corresponderle.

Artículo 33º.- Dietas y locomoción

El/la trabajador/a que por necesidades de la empresa se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá por el concepto de dietas las siguientes cantidades, sin distinción de categorías:

Almuerzo o cena: 75 por 100 del salario diario del grupo 2, nivel salarial 2.

Habitación y desayuno: 100 por 100 del indicado salario.

Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue respectivamente a comer o cenar fuera de la localidad, entendiéndose que esta circunstancia se produce cuando la ausencia supera las 16 ó 20 horas.

Independientemente de estas cantidades, la empresa facilitará para los desplazamientos, o bien medios propios, o, en su defecto, el importe del billete de autobús o primera clase de ferrocarril.

Capítulo V.- Régimen asistencial

Artículo 34º.- Bonificación recibos de agua

A las personas de la empresa que se encuentren en activo y que hayan superado el periodo de prueba, se les abonará en la nómina como retribución agua, el equivalente a 19 metros cúbicos mensuales de agua de la tarifa oficial del centro donde presten su actividad laboral a partir de la firma de este convenio. Es decir, sin carácter retroactivo.

Como consecuencia de lo anterior, cada persona abonará directamente a la compañía suministradora de agua, el importe de su recibo de agua, no percibiendo por parte de la empresa, ninguna otra compensación.

De igual modo la empresa abonará a todos los trabajadores en aquellos casos en que exista, las cantidades que se correspondan con el importe del alcantarillado o saneamiento y el IVA por los ya mencionados 19 metros cúbicos de consumo mensual.

El personal que se diera la coincidencia que dos de ellos compartieran el mismo suministro de agua en un mismo domicilio, la empresa solo abonará la cantidad correspondiente a un solo suministro.

Las instalaciones, ramales y acometidas que deba hacer la empresa o entidades para asegurar el servicio de agua en el domicilio del personal empleado, las hará a precio reducido, dando facilidades para que estos puedan liquidarlas en plazos mensuales. Este beneficio alcanzará al consumo de agua y de uso de instalaciones del trabajador/a en su propio domicilio, siendo condición indispensable para disfrutar del mismo que la persona justifique debidamente ante la empresa o entidad que dicho domicilio es el suyo. Las personas que vivan realquiladas o en pensión quedarán excluidas de este beneficio.

Cuando el agua se destine a usos diferentes del doméstico en la vivienda del empleado/a, o sea abandonado el local en que el suministro se realice sin dar conocimiento de ello a la empresa o entidades, este hecho será considerado como falta grave.

La empresa o entidades no vendrán obligadas a prolongar sus redes de distribución para que sus trabajadores/as disfruten de los beneficios a que se refiere el presente artículo.

Artículo 35º.- Complemento por incapacidad temporal (I.T.)

Durante la situación de I.T. tanto derivada de enfermedad, como de accidente de trabajo, la empresa completará las percepciones que la persona empleada percibe de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de todos sus emolumentos que con carácter fijo viniera percibiendo.

Artículo 36º.- Seguro de vida

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

Muerte natural.- Hasta el límite de 65 años de edad, 9.000,00 euros que se entregarán después de producirse el fallecimiento, a los beneficiarios que libremente hayan designado la persona vinculada a la empresa.

Invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez.- Hasta el límite de 65 años, derivada de accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral, 20.000,00 euros, que serán entregados al trabajador/a al declarársele formalmente la citada invalidez.

Muerte por accidente de trabajo.- Hasta un límite de 65 años de edad, 20.000,00 euros que serán entregados después de producirse el fallecimiento, a las personas beneficiarias que libremente haya designado el trabajador/a.

Muerte por accidente de tráfico.- Hasta el límite de 65 años de edad, 20.000,00 euros, que serán entregados después de producirse el fallecimiento, a las personas beneficiarias que libremente haya designado el trabajador/a.

Los empleados y/o empleadas a su cargo pueden mejorar dichas prestaciones básicas.

La empresa facilitará al personal, dentro del primer semestre del año, copia del seguro de vida o accidente.

Artículo 37º.- Premio de vinculación

1. A partir del 1 de enero de 2001, las personas que estando en activo cumplan la edad de 60 años y tengan acreditada a esa fecha una antigüedad mínima en la empresa de 10 años percibirán dentro del recibo de salarios del mes natural en que cumple la edad un importe equivalente a tres mensualidades de su salario real.

2. En el caso de fallecimiento del trabajador/a, sea la causa que fuere y cumplidos los 60 años de edad estando en activo, la empresa abonará a los derecho-habientes una mensualidad del salario base antigüedad y participación en beneficios.

3. En el caso de que el fallecimiento del trabajador/a, se produzca antes de los 60 años la empresa abonará a los derecho-habientes, cuatro mensualidades del salario base, antigüedad y participación en beneficios.

4. En el caso de que se produzca una invalidez permanente antes de los 60 años la empresa abonará al trabajador/a tres mensualidades del salario base, antigüedad y participación en beneficios.

5. En el caso de que sobrevenga la invalidez permanente una vez cumplidos los 60 años y sea personal activo en la empresa no percibirá cantidad alguna por darse por compensado suficientemente con el premio de vinculación expuesto en el apartado 1 de este artículo.

6. A partir del 1 de enero de 2005, las personas en activo que tengan acreditada una antigüedad en la empresa de 15 años, percibirán una prima por baja voluntaria equivalente a:

- Con 60 años: 14 mensualidades (retribución bruta)
- Con 61 años: 12 mensualidades (retribución bruta)
- Con 62 años: 10 mensualidades (retribución bruta)
- Con 63 años: 8 mensualidades (retribución bruta)

Artículo 38º.- Trabajadores/as fijos/as de plantilla

El/la trabajador/a que preste servicios para la empresa afectada por el presente convenio colectivo durante tres años consecutivos, adquirirá la condición de fijo/a de plantilla a todos los efectos legales que correspondan.

Artículo 39º.- Cuota sindical

A requerimiento del personal afiliado a las centrales sindicales, la empresa o entidad, descontará en la nómina de los/las trabajadores/as, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Las personas que estén interesadas en la realización de tal operación, remitirán a la dirección de la empresa o entidad un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical y la cuantía de la cuota.

Los importes retenidos se entregarán a la Central Sindical que designe el trabajador de la empresa o entidad.

La empresa o entidades efectuarán las antedichas detracciones hasta que el/la trabajador/a interesado/a remita a la empresa o entidad un escrito anulando la orden de descuento.

Artículo 40º.- Canon de negociación

El personal no afiliado a ningún sindicato pagará un canon de negociación en la cantidad de 108,00 euros que serán descontados en la primera nómina de la entrada en vigor de este convenio y que la empresa o entidad liquidará a los sindicatos firmantes de este acuerdo a partes iguales, previa autorización del trabajador.

Artículo 41º.- Lugar de reunión

Uno.- El lugar de reunión será el centro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el/la empresario/a.

Dos.- El/la empresario/a deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de la ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

Las reuniones del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes legales del personal empleado, tendrán como mínimo las siguientes garantías:

1. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno/a de ellos/as para el ejercicio de sus funciones de representación de 15 horas.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

3. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones de las personas que representen legalmente a los/las trabajadores/as con la empresa, comisión paritaria, como a la comisión negociadora del convenio, las partes integrantes, de los mismos podrán ir acompañados de asesores o expertos.

Artículo 42º.- Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuera modificado algún aspecto esencial del presente convenio, quedará sin eficacia la totalidad del convenio, debiendo ser revisado nuevamente su contenido por la Comisión Negociadora del mismo.

Artículo 43º.- Comisión paritaria

La Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo quedará constituida por la Dirección de la Empresa y por el Personal Representante de los/las Trabajadores/as, ambos asistidos por los asesores que estimen oportunos, en proporción igual al 50% cada parte de los miembros de la comisión negociadora.

Artículo 44º.- Organización y modificación de las condiciones de trabajo

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo corresponde a la empresa o entidades, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso.

Cualquier modificación de las condiciones de trabajo tal y como establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores deberá ser informada previamente a las personas que representen legalmente a los/las trabajadores/as, de acuerdo con el mencionado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

En Astorga, siendo las 13:30 del 3 de noviembre de 2009, se reúnen las partes abajo mencionadas y reconociéndose mutuamente capacidad y legitimación suficiente para ello:

Por la parte social:

Don Juan José Castro Martínez.

Por la empresa:

Don Jesús García del Valle.

Don Norberto Sánchez Seco.

Acuerdan:

Firmar el convenio colectivo de Aquagest S.A. y sus trabajadores adscritos a los centros de trabajo de Astorga y Santovenia de la Valdoncina para los años de 2009 a 2012.

Y en prueba de conformidad forman los arriba antes mencionados en lugar y fecha.

Firmas (ilegibles).

ANEXO I

Grupo profesional	Área funcional	Nivel salarial	Nivel económico haber base mensual	Nivel económico plus Convenio mensual
			Año 2009	
			IPC:	
			1,40%	1,40%
			2 pagas extras completas y 2 prorrateadas	
5		1	1.360,73	26,13
5		2 Min.	1.348,42	26,13
4		1	1.348,42	26,13
4		2	1.223,92	26,13
4		3 Min.	1.200,64	26,13
3	Administrativa	1	1.048,79	26,13
3	Técnica	1	1.048,79	26,13
3	Técnica	2 Min.	933,44	26,13
3	Productiva	1	933,44	26,13
3	Productiva	2 Min.	896,14	26,13
2	Administrativa	1	933,44	26,13
2	Administrativa	2	880,47	26,13
2	Administrativa	3	829,61	26,13
2	Productiva	1	862,17	26,13
2	Productiva	2	837,12	26,13
2	Productiva	3 Min.	814,76	26,13
2	Técnica	1 Min.	880,47	26,13
1	Administrativa	1	802,44	26,13
1	Productiva	1	802,53	26,13
1	Productiva	2	790,32	26,13
1	Productiva	3	768,39	26,13