OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

5106

RESOLUCIÓN de 7 de octubre de 2012, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Aquagest, PTFA, S.A., (CAPV) (código de convenio núm. 86000012011997).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 18 de julio de 2012, se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 15 de agosto de 2012, fueron requeridas diversas subsanaciones a la Comisión Negociadora, que fueron cumplimentadas en REGCON con fecha 28 de septiembre de 2012.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 17.h del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (BOPV de 25-03-2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 7 de octubre de 2012.

La Directora de Trabajo,
KATRIN BEGOÑA ITURRATE ZAMARRIPA.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA AQUAGEST, PTFA, S.A. PARA EL ÁMBITO GEOGRÁFICO DEL PAÍS VASCO Y SU PERSONAL 2011 - 2014

PREAMBULO

En Bilbao, a 18 de abril de 2012, reunidos de una parte la Dirección de la Empresa Aquagest, PTFA. S.A. y de otra los Representantes legales de los Trabajadores en la citada Empresa (ELA), como organizaciones sindicales que representan el 100% de los representantes electos surgidos de las elecciones sindicales, y por tanto, con legitimidad suficiente deciden suscribir el presente convenio al amparo de lo señalado en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I

Artículo 1.– Ámbito funcional.

Las presentes normas regirán en la empresa Aquagest, PTFA, S.A. y en lo no expresamente previsto en las mismas regirá el estatuto de los trabajadores, 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 2.– Ámbito personal y territorial.

Por este Convenio Colectivo, se regirá todo el personal al Servicio de la Empresa en las provincias de Bizkaia, Gipúzkoa y Álava. Asimismo afectará a los nuevos centros de trabajo que se abriesen en dichas provincias 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. Vigencia y denuncia.

1.– Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o del día en que aparezca en el Boletín Oficial del País Vasco, el convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2011 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre del 2014, período en que no obstante se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del acuerdo siguiente.

2.– Ambas partes convienen que el convenio se considera denunciado el día 15 de octubre del 2014 a fin de iniciar las negociaciones de liberaciones del nuevo convenio.

3.– Aplicación favorable. Previa consulta a la Comisión Mixta Paritaria, todas las condiciones establecidas en el Convenio en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los trabajadores/as.

CAPITULO II.

JORNADA, HORARIO, TRABAJOS DE TURNO, VIGILANCIAS, RETEN DE SERVICIO, DIAS FESTIVOS Y VACACIONES

Artículo 4.– La jornada laboral que regirá los distintos grupos de trabajo será de 1.688 horas anuales de trabajo efectivo.

En base a lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que la distribución de la jornada se realizará de manera regular.

Se establecen como días festivos los correspondientes a la Comunidad Autónoma Vasca (12 días), más dos fiestas locales y el día de la Patrona.

En el caso de exceso de horas laborables sobre las indicadas, se disfrutarán en días volantes de acuerdo a lo siguiente:

– Con un preaviso de 15 días de antelación.

– No pudiendo coincidir 2 ó más personas de la misma explotación.

– Previo acuerdo empresa-trabajador/a.

Artículo 5.– Horario. El horario que regirá, para los distintos grupos de personal, será el siguiente:

Para el personal técnico y administrativo: de 08:30 a 14:00 horas y de 15:00 a 18:00 horas, de lunes a jueves, los viernes el horario será de 08:30 a 14:00, excepto de 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, durante los cuales se trabajará de 08:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes de cada semana.

Para el personal obrero, excepto el que trabaje en régimen de «turno». De 08:30 a 13:00 y de 15:00 a 18:00, de lunes a viernes de cada semana, excepto del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive durante los cuales se trabajará de lunes a viernes de 8 a 13 y de 15:00 a 18:00 horas.

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

A la hora de confeccionar el calendario laboral, el computo de las vacaciones se realizará sobre los cuatro meses de jornada de verano, es decir tomando en cuenta los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Si por razones estructurales, en determinado centro de trabajo resultara más conveniente otro horario, éste será pactado entre la Empresa y la Representación de los trabajadores/as legalmente constituida en la misma.

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

Los horarios podrán ser fijos o en régimen de «turno».

Artículo 6.– Trabajos a turno y trabajos nocturnos:

Son aquellos que requieren actividad los 365 días al año de forma rotativa durante 24 horas o bien de forma alternativa durante 16:00 horas, por lo que se establecen turnos de trabajo, variándose cada semana el turno a prestar por los trabajadores/as, quienes disfrutaran del descanso semanal de una jornada variable, sin que tengan calificación de horas extraordinarias en domingos y en fiesta intersemanal.

El personal que realice trabajos en régimen de turno, percibirá como compensación a cualquier variación de descanso semanal o de horario, la cantidad de 33,03 euros brutos al mes, durante el año 2011.

Para los años siguientes de vigencia de convenio el citado importe se incrementará con lo establecido en el artículo 20 del presente convenio.

El plus por el trabajo nocturno, consiste en un complemento de remuneración equivalente al 20% del salario base diario por le tiempo trabajado de noche, en régimen de horario de 22:00 a 06:00 horas.

El plus de trabajo nocturno tiene el carácter de complemento salarial no consolidable, de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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/a de cada centro de trabajo prestará labores de vigilancia, el cual consiste en estar disponible y localizable, mediante elementos de telefonía que les permita una actividad normal durante la vigencia de la vigilancia e incorporarse al vigilancia, en caso necesario, a la mayor brevedad posible, y nunca en el plazo superior a una hora.

Por la realización de la vigilancia de fin de semana la empresa abonará la cantidad de 154,33 euros por cada una, para el año 2011.

Por otra parte, si el trabajador/a también realizara el servicio de vigilancia durante los días laborables (excepto sábados) fuera de su jornada ordinaria, percibirá la cuantía de 47,33 euros semanales durante el año 2011 y, en caso de tener que realizar trabajos de reparación de averías, cobrara las horas invertidas a precio de hora extraordinaria.

Se incluye en el cometido de la vigilancia fin de semana la reparación de averías que por su importancia no pudieran ser postergadas hasta el primer día hábil inmediato. Se consideran incluidas en el pago por el cometido de día de vigilancia hasta tres horas de las invertidas en las citadas reparaciones, abonándose como extraordinarias las restantes, salvo que el trabajador/a tenga pactado con la empresa un plus de disponibilidad que cubra todas las horas extraordinarias realizadas mensualmente.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, realizar el servicio de vigilancia será obligatorio para todos los trabajadores/as que por sus funciones específicas sean designados para tales cometidos.

Para los siguientes años se incrementará con lo establecido en el artículo 20 del presente convenio.

Con la finalidad de que tanto la empresa como los trabajadores/as puedan tener en un futuro datos fidedignos con relación al tiempo invertido en la reparación de averías durante el cometido del día de vigilancia, los trabajadores/as deberán contabilizar el número de horas trabajadas en sábados, domingos y días festivos en la reparación de tales averías, dando parte posteriormente a su jefe/a de explotación y a los representantes de los trabajadores/as legalmente constituidos en la empresa. Con tal medida podrá determinarse el promedio horario por averías en los días de vigilancia al conocerse el número de horas anuales trabajadas en los mismos y en todos los centros de trabajo, para subsanar las averías de reparaciones inaplazables.

Artículo 8.– Reten de servicio.

Con el objeto de poder solucionar las eventualidades que pudieran presentarse en las redes de distribución en las poblaciones, en las que la vigilancia es desempeñada por una única persona en la red de distribución, durante las horas fuera de jornada, un trabajador/a de cada centro de trabajo prestará de forma rotativa, el cometido del retén, el cual consiste en estar disponible y localizable,

mediante elementos de telefonía que les permita una actividad normal durante la vigencia de la vigilancia e incorporarse al vigilancia, en caso necesario, a la mayor brevedad posible, y nunca en el plazo superior a una hora.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, realizar el servicio del retén será obligatorio para todos los trabajadores/as que por sus funciones específicas sean designados para tales cometidos.

La circunstancia que motiva esta disponibilidad del personal de la empresa, es consecuencia, esencialmente, de averías en las redes e instalaciones, y pretende garantizar la normalidad de la prestación del servicio.

Se entenderá por retén el tiempo en el que permanezca el trabajador/a en expectativa de posible atención al Servicio, fuera del horario habitual de trabajo y por el periodo comprendido desde el final hasta el comienzo de la jornada ordinaria.

Se incluye en el cometido del retén la ayuda en la reparación de averías que por su importancia no pudieran ser postergadas hasta el primer día hábil inmediato. No se consideran incluidas en el pago ninguna de las horas invertidas en las citadas reparaciones, abonándose como extraordinarias todas las horas, salvo que el trabajador/a tenga pactado con la empresa un plus de disponibilidad que cubra todas las horas extraordinarias realizadas mensualmente.

Por la realización del retén de semana la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 37,48 euros por cada reten, para el año 2011. Para los siguientes años se incrementará con lo establecido en el artículo 20 del presente convenio.

Artículo 9.– Días festivos.

Los festivos que regirán para los años de vigencia del presente Convenio con carácter no recuperable serán los establecidos en el calendario de fiestas del Gobierno Vasco más dos días locales, así como aquellos puentes pactados más la festividad del día de la Patrona 1 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/a dispondrá de dos días de permiso retribuido.

Artículo 10.– Vacaciones.

Para todo el personal afecto por el presente Convenio Colectivo, las vacaciones anuales serán de 26 días laborables, (tomándose el sábado como día laborable).

El calendario de disfrute de vacaciones se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores/as legalmente constituida en la misma dentro de los 3 primeros meses de cada año. Al establecerse dicho calendario se procurará atender las peticiones que eleven los trabajadores/as, rigiendo no obstante, con carácter subsidiario, lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente. No obstante, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, se podrán fragmentar las vacaciones en dos períodos, como máximo.

Sin embargo si las necesidades del Servicio en cualquiera de sus facetas exigieran la presencia de algún trabajador/a y este no disfrutara de las vacaciones continuadas en el período

comprendido entre el 2 de junio y 31 de octubre ambos inclusive. En este caso podrá disponer de 13 días laborables dentro del período citado y el resto (otros 13 días laborables) en las fechas que libremente elija, comunicándolas a la empresa con antelación suficiente.

En caso que por necesidades de trabajo no previstas y que puedan considerarse urgencias justificadas o situaciones de emergencia que tenga que interrumpir a algún trabajador/a o grupo de trabajadores/as el período de vacaciones, 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. Igualmente se le compensará de los perjuicios que ello le cause según justificación.

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 comenzaran a contar desde el primer día laborable no trabajado hasta el primer día de trabajo efectivo excluido.

Cuando el primer día de vacaciones coincida en sábado ó domingo, éstas comenzarán su cómputo en el lunes inmediatamente posterior.

Artículo 11.– Licencias.

El trabajador/a avisando con la antelación suficiente y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

● Matrimonio del trabajador/a; quince días naturales.

● El día de la boda del familiar de primer grado.

● Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos: tres días naturales, que podrá ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento de 400 km.

● Intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, padres o hijos, o parientes consanguíneos o afines de 2.º grado: dos días naturales que podrá ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento de 400 km.

● Traslado de domicilio habitual: un día natural.

● Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.

● Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos de 2.º grado: dos días naturales que podrá ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento de 400 km.

● Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos de 3.º y 4.º grado: un día natural.

● Asistencia a cursos de preparación al parto: el tiempo indispensable.

● Nacimiento o adopción de hijo/s: tres días naturales que podrá ampliarse a dos más cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento de 400 km.

CAPITULO III

FORMACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12.– Formación.

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

Los planes de formación, serán elaborados por la empresa, y se informará de los mismos a los representantes de los trabajadores/as, con el objetivo de mejorar la formación del conjunto de los trabajadores/as de forma continua, 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 de responsabilidad que hayan quedado vacantes.

En los casos que la formación, tenga lugar fuera de la jornada la asistencia de la misma será voluntaria. En ambos casos los gastos ocasionados por el desplazamiento del trabajador/a serán a cargo de la Empresa.

El trabajador/a tendrá derecho a;

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes así como 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 titulo académico o profesional.

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

Artículo 13.– Clasificación Funcional.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, serán clasificados en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo a las definiciones que se especifican en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua o norma que lo sustituya, adecuado a las categorías profesionales a los Grupos establecidos y a las diferentes áreas funcionales dentro de cada grupo.

Artículo 14.– 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/a en cada puesto de trabajo las áreas funcionales administrativa y técnica.

Grupo Profesional 1.º:

a) Criterios generales: tareas que se ejecutan según instrucciones concretas claramente establecidas, con un lato grado de dependencia que requieren preferiblemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación especifica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

b) Formación: experiencia adquirida en el desempeño de un profesional 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 de Limpieza.

Grupo Profesional 2.º:

a) Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/as que los desempeñan, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo se ayudado por otro u otros trabajadores/as.

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 especifica en el puesto de trabajo.

c) Dentro del área funcional administrativa de este grupo, cabe incluir entre otras, las antiguas categorías reconocidas de la Ordenanza Laboral, 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 de tercera de taller y Depuradoras, Oficial de segunda de taller, Depuradoras y conductor clase B. Oficial de primera de taller, Depuradoras y Conductor clase 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.º:

a) Criterios generales; Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de las tareas homogéneas, realizadas por el conjunto de colaboradores en un estudio organizativo menor.

Tareas que aún 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 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 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.º

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 aún sin implicar responsabilidad de mando, tiene 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 especifica en el puesto de trabajo.

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

Grupo Profesional 5.º:

a) Criterios generales; Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto de exigencias en autonomía iniciativa y responsabilidad.

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

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de las 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 altas complejidad e incluso participación en las 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 equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una forma especifica en el puesto de trabajo.

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

Artículo 15.– Cobertura de Vacantes y Ascensos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua o norma que lo sustituya y, a lo que dictamine el artículo 24 del Estatuto de los trabajadores/as.

CAPITULO IV

REGIMEN ECONÓMICO

Artículo 16.– 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 y los pactos que de forma individual tengan lugar.

Artículo 17.– 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.

Artículo 18.– Tabla de retribuciones.

1.– La tabla de retribuciones es el desglose mensual por conceptos de nivel de retribución anual por categoría.

2.– La tabla de retribuciones se compone de los conceptos retributivos siguientes:

a) Salario base.

b) Participación en beneficios, calculada aplicando el 15% sobre el salario base más antigüedad.

3.– En los anexos I y II se detalla para cada categoría la tabla de retribuciones que regirá a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

4.– La tabla de retribuciones será modificada en la forma prevista en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 19.– Niveles de retribucion 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 20.– Incremento retribucion individual.

Para el año 2011 serán incrementados en el 1,2% los siguientes conceptos salariales correspondientes al 2010: Salario Base, complemento personal para el que lo tuviese reconocido y plus de disponibilidad para el que lo tuviese reconocido.

Para el año 2012 el incremento salarial será del 1,8%

Para el año 2013 el incremento salarial será del 2%

Para el año 2014 el incremento salarial será del IPC real del año anterior.

Artículo 21.– 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 E.T. y se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Artículo 22.– Antigüedad.

El premio de antigüedad tiene el carácter de complemento personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del E.T.

Los trabajadores/as de Aquagest, PTFA, S.A. percibirán en concepto de antigüedad por cada tres años reconocidos de servicios las cantidades fijadas de conformidad a la siguiente escala:

Años de Servicio	Antigüedad importe mensual
1 a 3	23,15 euros
3 a 6	51,90 euros
6 a 9	77,19 euros
9 a 12	96,34 euros
12 a 15	116,73 euros
15 a 18	133,34 euros
18 a 21	149,99 euros
21 a 24	166,64 euros
24 a 27	183,33 euros
27 a 30	200,02 euros

Durante los años 2012, 2013 y 2014, se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del presente convenio.

Cuando un trabajador/a 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 23.– Participación en beneficios.

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 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 24.– Complemento personal.

Tiene el carácter de complemento salarial, según lo previsto en el artículo 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 25.– Plus por trabajos toxicos.

El plus de trabajos tóxicos tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del E Estatuto de los Trabajadores.

El plus de trabajos tóxicos, se fija en el 20% del salario base de la categoría profesional del empleado que deba percibirlo.

Percibirán dicho plus, aquellos trabajos que, por manipulación de productos tóxicos con desprendimiento gaseoso, trabajen en ambientes tóxicos.

Dicho plus no se percibirá sistemáticamente, sino sólo en aquellos trabajos o turnos en que se efectúen cambios «container» o botellón de cloro, purga de decantadores, preparación de hipoclorito, limpieza de depósitos con ambiente de cloro, averías producidas en los apartados de dosificación o en las líneas de conducción de gas, en el manejo de dichos aparatos, en la utilización de máquinas de sulfatar, o similares, con aspersión de productos venenosos.

El plus de trabajos tóxicos será abonado proporcionalmente al tiempo trabajado en las circunstancias detalladas en el párrafo anterior.

Queda excluida la manipulación o dosificación de hipoclorito, el transporte de productos tóxicos, el ajuste de las dosificaciones de aparatos dosificadores de gas, etc. y todas aquellas operaciones en las que el operario aun operando sobre productos tóxicos, lo haga de una forma externa sin penetrar en el ambiente de gas en cuestión.

Si en determinados casos, surgen dudas sobre la procedencia del abono del plus por trabajos tóxicos, serán formuladas las consultas que procedan a la Delegación Territorial del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco.

Artículo 26.– Gratificaciones extraordinarias.

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

Cada una de las cuatro gratificaciones extraordinarias que establece la vigente ordenanza laboral consistirá 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 15 de diciembre.

Artículo 27.– Valor de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias trabajadas en días festivos se abonarán con un recargo del 140% sobre el valor de la hora ordinaria, las trabajadas en días laborables se abonarán con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria se calculará dividiendo la totalidad de los haberes anuales fijos, que le corresponda percibir al trabajador/a, exceptuando el plus de disponibilidad en los casos en que se devengue, por el número total de horas anuales de trabajo. El cálculo de la hora base se incrementará en un 2% para el cálculo posterior del porcentaje.

El valor de la hora extraordinaria se obtendrá multiplicando el valor hora ordinaria por el recargo que corresponda, según el tipo de hora extraordinaria trabajada.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y

de los criterios mas arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores/as 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/as, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o 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 de la Seguridad Social.

Artículo 28.– Importe de las dietas.

El trabajador/a que por necesidades de la empresa se desplace fuera de la localidad donde radique el Centro de trabajo, percibirá por dietas, a partir de la firma del presente convenio:

* Dieta comida o cena: 22,97 euros/brutos.

* Pernoctación y desayuno: 51,15 euros/brutos.

* Dieta completa: 94,97 euros/brutos.

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir, a la hora acostumbrada, en el domicilio particular y estos hechos sean controlados por el Jefe de Explotación o Servicio del trabajador/a, sin embargo, el trabajador/a podrá pernoctar en su domicilio particular cuando lo estime conveniente, siempre y cuando no suponga gasto para la Empresa y cumpla con el horario establecido en el centro de Trabajo o explotación donde se encuentre trabajando.

Las cantidades que se devengan por dieta, son independientes de la obligación de la Empresa de facilitar los medios o satisfacer el importe de las mismas y serán vigentes desde la fecha de la firma del presente Convenio.

No se devengarán dietas en el caso de que las instalaciones a las que deban desplazarse los trabajadores/as a desempeñar su trabajo, pertenezcan a los correspondientes abastecimientos.

Para los años 2012, 2013 y 2014 se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del presente convenio.

Artículo 29.– Plus de disponibilidad.

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

Cuando por las circunstancias específicas que concurren en el puesto de trabajo, sea aconsejable que, con cierta necesidad o urgencia, el empleado que lo desempeña en jornada ordinaria, prolongue la misma con horario extraordinario, podrá convenirse por escrito una retribución a tanto alzado de la jornada extraordinaria de una cuantía no inferior a 135,72 euros. Al vencimiento del plazo podrán libremente ambas partes optar o no por la renovación quedando en este ultimo caso libres de las obligaciones que hubieran contraído.

El plus de disponibilidad no cubrirá ninguna hora extraordinaria que por necesidades deban realizarse.

Para los años 2012, 2013 y 2014 se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del presente convenio.

Artículo 30.– Complemento de cantidad de trabajo.

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del E.T. Su abono se determinará mediante pacto entre empresa /trabajador/a, aunque su devengo por dicho concepto no podrá ser inferior a 90,04 euros mensuales.

Para los años 2012, 2013 y 2014 se aplicará lo establecido en el artículo 20 del presente convenio.

Artículo 31.– 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/a 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 50,68 euros brutos mensuales. El percibo de esta prima deberá documentarse por escrito, mediante un pacto entre la empresa y el trabajador/a, de duración anual y prorrogable por iguales períodos. Esta prima dejará de percibirse en su parte proporcional, en caso de baja por IT o accidente laboral de duración superior a 15 días.

Para los años 2012, 2013 y 2014 se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del presente convenio.

CAPITULO IV

REGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 32.– 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/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 33.– Bajas por enfermedad comun y accidente no laboral.

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

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 34.– Seguro de vida colectivo.

La empresa mantendrá concertado, y a su costa, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias y cantidades para el año 2011:

a) Muerte natural, hasta el límite de los 65 años de edad: 15.000 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: 38.000 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: 76.000 euros, que se abonarán, a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.

d) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional hasta el límite de los 65 años de edad: 76.000 euros, que se abonarán, a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.

e) Incapacidad permanente total ó absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional, hasta el límite de los 65 años de edad: 76.000 euros, que se abonarán al trabajador/a al declararse la invalidez citada.

f) Incapacidad permanente total ó absoluta, hasta el límite de los 65 años de edad: 40.000 euros, que se abonarán al trabajador/a al declararse la invalidez citada.

Los empleados, a su cargo, pueden mejorar dichas prestaciones básicas.

Artículo 35.– 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/a 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 36.– Jubilación por contrato de relevo.

Al amparo de lo establecido en el artículo 166.2 de la LGSS y artículo 12.6 del ET, se reconoce a los trabajadores/as el derecho a acogerse a la Jubilación Parcial y a la reducción de la jornada máxima legal cuando se reúnan todos los requisitos para acceder a la misma. La comunicación deberá remitirse a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista.

CAPITULO V

PRESTAMOS

Artículo 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 conceder préstamos con un tope de 9.015 euros en cada ocasión, siempre que la cuenta de fondo lo permita.

Asimismo, y para atenciones diversas, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 3.005 euros en cada caso siempre que la cuenta de fondo lo permita.

Artículo 38.– Condiciones para la concesion de préstamos.

Son condiciones indispensables para poder optar a estos préstamos, las siguientes:

1.– Tener una antigüedad mínima de dos años en la Empresa. En el caso de que un trabajador/a cumpla este requisito y este vinculado a la empresa mediante un contrato de trabajo eventual, quedará la concesión sometida al criterio de la empresa siempre y cuando pueda amortizarse antes de la finalización del contrato.

2.– No tener cantidades pendientes para la amortización de otros prestamos 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.– El saldo que en cada momento se adeude a la Empresa, por los diversos préstamos concedidos, no será superior a sesenta mil ciento un euros.

4.– 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.

Artículo 39.– Concesion de los préstamos.

Los préstamos para la adquisición de la primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad, serán de concesión obligatoria, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión dispuestas en el artículo anterior y sea además debidamente justificada la adquisición.

Los préstamos para atenciones diversas requerirán informe de la representación de los Trabajadores/as legalmente constituida, siendo concedidos si dicho informe es positivo, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión dispuestas en el artículo anterior.

A finales de cada mes, la Empresa dará cuenta a la Representación de los Trabajadores/as legalmente constituida en la misma, del fondo disponible para la concesión de los préstamos, así como del número y tipo de préstamos concedidos durante el mes, y de la lista de espera de los mismos.

Artículo 40.– Intereses, plazo y forma de amortizacion.

Los préstamos devengarán un interés del 3% anual.

El plazo máximo de amortización de los préstamos será de cuatro años para los de adquisición de la primera vivienda o para la construcción de la primera vivienda en propiedad y de dos años para los restantes.

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

CAPITULO VI

FUNCIONES Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS.

Artículo 41.– 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 RDL 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores/as.

Dispondrán además de las siguientes garantías:

Tendrán derecho, cada uno de ellos, a un máximo de cuatrocientas ochenta horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, estableciéndose que, para el desempeño de tal ejercicio, no podrá superarse las cincuenta horas mensuales. No serán computadas, en este crédito de horas, no sólo las invertidas en reuniones organizadas por la Empresa, sino también las dedicadas a la negociación del Convenio Colectivo con los representantes de la Empresa. Las horas de los distintos miembros del comité de empresa ó delegados de personal y sin perjuicio de su remuneración, podrán acumularse en una o varias personas sin rebasar el máximo total.

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.

Dispondrán además, de la siguiente función:

Serán informados de las sanciones impuestas por la Empresa, por faltas leves, graves o muy graves, con anterioridad a la comunicación de las mismas a los trabajadores/as sancionados.

Artículo 42.– Delegado sindical.

Si el número de trabajadores/as 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/as legalmente constituidos en la Empresa si alguno de estos últimos está afiliado a dicha Central o Sindicato.

CAPITULO VII

NORMATIVA SOBRE CONTRATACION

Artículo 43.– Modificacion de las condiciones de trabajo.

Cuando por razones técnicas, de Organización o productividad, se precise acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se deberá contar con la aceptación del trabajador/a afectado, no pudiendo ejercerse sobre él medidas discriminatorias por su negativa.

Artículo 44.– Contratos temporales.

A partir de la firma del Convenio Colectivo, la duración de los contratos de trabajo del personal afectado por este Convenio se estará a lo que contemple la legislación vigente en cada momento.

Artículo 45.– Garantias del trabajador/a contratado con caracter temporal.

En el supuesto de contratos eventuales o temporales, el trabajador/a contratado tendrá los deberes y derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores/as, y demás disposiciones legales vigentes, no pudiendo oponerse las condiciones del mencionado contrato, a lo estipulado en aquellas.

Asimismo, si la Empresa considerase que el puesto de trabajo ocupado por un trabajador/a contratado con carácter eventual o a tiempo cierto, debe adquirir el carácter de fijo, será ocupado por dicho trabajador/a si este ha demostrado su valía en la prestación del trabajo para el que fue contratado.

Artículo 46.– Aceptacion del contrato de trabajo.

A partir de la firma del presente convenio, y en los casos de nueva contratación, el trabajador/a dispondrá de un plazo de 48 horas antes de firmar el contrato de trabajo, al objeto de poder consultar su contenido con quien estime procedente.

Dicho plazo se tendrá a su vez en cuenta en los supuestos de modificación de las condiciones de trabajo, contempladas en el artículo 43.º del presente convenio colectivo.

Si transcurrido dicho plazo, el trabajador/a no entregara debidamente firmado el contrato de trabajo, se entenderá que renuncia a pertenecer a la plantilla de la Empresa o bien a las modificaciones de las condiciones de trabajo propuestas por la empresa.

Asimismo, todos los nuevos contratos realizados a partir de la fecha del presente Convenio deberán ir sellados por la correspondiente oficina de empleo. Una vez cumplido dicho requisito se hará entrega de una copia a los representantes de los trabajadores/as legalmente constituidos en la Empresa.

CAPITULO VIII

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 47.– Utilización de vehiculo particular.

En el supuesto que algún empleado utilizara su vehículo propio para realizar trabajos de la Empresa, a lo cual no estará obligado ningún trabajador/a. Percibirá la cantidad que, en función de la tabla pudiera corresponderle por km recorrido, cantidad que cubre no solo el consumo de combustible sino también cualquier tipo de gastos derivados de la utilización del vehículo, tales como averías, amortización,

Dicha cantidad será revisada trimestralmente, tanto a la alta como a la baja con relación a las modificaciones que pudiera sufrir el precio del combustible utilizado según la siguiente tabla:

Precio del combustible	Euros/Km
0,90	0,27 €
0,93	0,28 €
0,96	0,29 €
0,99	0,29 €
1,02	0,30 €
1,05	0,30 €
1,08	0,31 €
1,11	0,32 €
1,14	0,32 €
1,17	0,33 €
1,20	0,33 €

Artículo 48.– Retirada del permiso de conducir.

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

Artículo 49.– Prendas de trabajo.

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

– Un suéter de invierno.

– 2 buzos.

– 2 pares de botas de seguridad.

– 2 pares de botas de agua.

– 2 camisas.

– 2 pantalones.

– 1 traje de agua.

– 1 par de guantes.

A los lectores, la Empresa les entregará anualmente un chubasquero y un par de botas de agua.

Artículo 50.– Lote de navidad.

El importe del lote de Navidad será de 172,87 euros en el año 2011, siendo los delegados de personal los encargados de determinar el contenido de dicho lote. El trabajador/a 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 siguientes se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del presente convenio.

CAPITULO X

CLAUSULAS FINALES

Artículo 51.– Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.

Se crea una Comisión de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo formada por dos representantes de la Empresa y dos Representantes legales de los trabajadores/as y tendrán el 100% de representación cada una de las partes.

Dicha Comisión se regirá por las normas legales vigentes en cada momento respecto a la misma.

La comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

En todos los casos, las consultas habrán de ser presentadas a través de las organizaciones firmantes y en el modelo pactado por las mismas.

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

Asimismo las partes firmantes de este Convenio Colectivo, manifiestan su firme voluntad y se comprometen a encauzar los conflictos colectivos de interpretación o aplicación que puedan derivar del Convenio, a través de los Procedimientos del acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO), una vez que se haya agotado la vía de la Comisión Paritaria, como dispone dicho acuerdo.

Artículo 52.– Prelacion de normas.

El presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre otras disposiciones de carácter laboral, que sólo regirán en aquellos aspectos que no vengan previstos en el presente Convenio o que no se opongan a lo expresamente pactado en el mismo.

Todo ello por cuanto el presente Convenio Colectivo constituye una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

Artículo 53.– 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 54.– Cláusula transitoria.

Los atrasos que hayan podido producirse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo hasta su publicación, deberán hacerse efectivos dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la firma de dicho convenio.

Artículo 55.– 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, S.A., firmado en fecha 16 de mayo de 2012.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.– 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 PRECO (Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca).

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2011

Grupo profesional	Área funcional	Nivel salarial	Salario base mensual	Beneficio mensual	Salario total anual
5	--	1	1.931,15	289,67	34.374,47
5	--	2	1.794,68	269,20	31.945,22
5	--	3	1.592,01	238,80	28.337,80
4	--	1	1.658,84	248,83	29.527,38
4	--	2	1.458,62	218,79	25.963,51
3	Técnica	1	1.320,30	198,04	23.501,27
3	Técnica	2	1.158,41	173,76	20.619,61
				0,00	0,00
3	Administrativa	1	1.320,31	198,05	23.501,49
3	Administrativa	2	1.238,06	185,71	22.037,50
3	Productiva	1	1.203,48	180,52	21.421,89
3	Productiva	2	1.160,71	174,11	20.660,62
2	Técnica	1	950,22	142,53	16.913,89
2	Administrativa	1	1.147,78	172,17	20.430,40
2	Administrativa	2	1.039,67	155,95	18.506,19
2	Administrativa	3	927,88	139,18	16.516,24
2	Productiva	1	1.083,90	162,59	19.293,47
2	Productiva	2	1.032,65	154,90	18.381,25
2	Productiva	3	981,43	147,21	17.469,46
1	Productiva	1	960,06	144,01	17.089,14
1	Productiva	2	938,67	140,80	16.708,40

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2012

Grupo profesional	Área funcional	Nivel salarial	Salario base mensual	Beneficio mensual	Salario total anual
5	--	1	1.965,91	294,89	34.993,21
5	--	2	1.826,98	274,05	32.520,23
5	--	3	1.620,67	243,10	28.847,88
4	--	1	1.688,70	253,31	30.058,87
4	--	2	1.484,88	222,73	26.430,85
3	Técnica	1	1.344,06	201,61	23.924,30
3	Técnica	2	1.179,26	176,89	20.990,76
3	Administrativa	1	1.344,07	201,61	23.924,51
3	Administrativa	2	1.260,35	189,05	22.434,18
3	Productiva	1	1.225,14	183,77	21.807,49
3	Productiva	2	1.181,60	177,24	21.032,51
2	Técnica	1	967,32	145,10	17.218,34
2	Administrativa	1	1.168,44	175,27	20.798,15
2	Administrativa	2	1.058,39	158,76	18.839,30
2	Administrativa	3	944,58	141,69	16.813,53
2	Productiva	1	1.103,41	165,51	19.640,75
2	Productiva	2	1.051,24	157,69	18.712,12
2	Productiva	3	999,10	149,86	17.783,91
1	Productiva	1	977,35	146,60	17.396,75
1	Productiva	2	955,57	143,34	17.009,16

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2013

Grupo profesional	Área funcional	Nivel salarial	Salario base mensual	Beneficio mensual	Salario total anual
5	--	1	2.005,23	300,78	35.693,08
5	--	2	1.863,52	279,53	33.170,64
5	--	3	1.653,08	247,96	29.424,84
4	--	1	1.722,47	258,37	30.660,05
4	--	2	1.514,58	227,19	26.959,47
3	Técnica	1	1.370,94	205,64	24.402,78
3	Técnica	2	1.202,84	180,43	21.410,58
3	Administrativa	1	1.370,96	205,64	24.403,00
3	Administrativa	2	1.285,55	192,83	22.882,86
3	Productiva	1	1.249,64	187,45	22.243,64
3	Productiva	2	1.205,23	180,79	21.453,16
2	Técnica	1	986,67	148,00	17.562,71
2	Administrativa	1	1.191,80	178,77	21.214,11
2	Administrativa	2	1.079,56	161,93	19.216,09
2	Administrativa	3	963,47	144,52	17.149,80
2	Productiva	1	1.125,48	168,82	20.033,56
2	Productiva	2	1.072,27	160,84	19.086,36
2	Productiva	3	1.019,08	152,86	18.139,59
1	Productiva	1	996,89	149,53	17.744,68
1	Productiva	2	974,68	146,20	17.349,34

ANEXO II

TABLA DE CONCEPTOS

VARIABLES 2011		VARIABLES 2012		VARIABLES 2013	
Vigilancias (Sab/Dom/Fest)	154,33	Vigilancias (Sab/Dom/Fest)	157,11	Vigilancias (Sab/Dom/Fest)	160,25
Vigilancias semanales	47,33	Vigilancias semanales	48,19	Vigilancias semanales	49,15
Antigüedad		Antigüedad		Antigüedad	
1 a 3	23,15	1 a 3	23,56	1 a 3	24,03
3 a 6	51,90	3 a 6	52,83	3 a 6	53,89
6 a 9	77,19	6 a 9	78,58	6 a 9	80,15
9 a 12	96,34	9 a 12	98,08	9 a 12	100,04
12 a 15	116,73	12 a 15	118,83	12 a 15	121,21
15 a 18	133,34	15 a 18	135,74	15 a 18	138,46
18 a 21	149,99	18 a 21	152,69	18 a 21	155,75
21 a 24	166,64	21 a 24	169,64	21 a 24	173,03
24 a 27	183,33	24 a 27	186,63	24 a 27	190,36
27 a 30	200,02	27 a 30	203,62	27 a 30	207,69
Dietas comida	22,97	Dietas comida	23,38	Dietas Comida	23,85
Comida desayuno	51,15	Comida desayuno	52,07	Comida Desayuno	53,11
Dieta completa	94,69	Dieta completa	96,39	Dieta completa	98,32
Plus disponibilidad	135,72	Plus disponibilidad	138,16	Plus disponibilidad	140,92

VARIABLES 2011	
C.C.T	90,04
Plus turno	33,03
Prima conducción	50,68
Lote Navidad	172,87
Retén	36,81

VARIABLES 2012	
C.C.T	91,66
Plus turno	33,63
Prima conducción	51,59
Lote Navidad	175,98
Retén	37,48

VARIABLES 2013	
C.C.T	93,49
Plus turno	34,30
Prima conducción	52,62
Lote Navidad	179,50
Retén	38,23