



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 18 de febrero de 2019 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, S.A.U. (C.C. 09100320012019).

Visto el texto del convenio colectivo para los centros de trabajo de la provincia de Burgos de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, S.A.U., suscrito el día 22 de enero de 2019 por los representantes de la dirección de la empresa y los delegados de personal, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 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 Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 18 de febrero de 2019.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



CONVENIO COLECTIVO 2017-2020 AQUONA, S.A.

-BURGOS-

CAPÍTULO I. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. – Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa Aquona, S.A. y los trabajadores cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: Captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales, ya se trate de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas, o de actividades prestadas para empresas privadas.

Las presentes normas regirán en la empresa Aquona, S.A. y en lo no expresamente previsto en las mismas, regirá el Estatuto de los Trabajadores, el convenio nacional de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, y la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 2. – Ámbito personal.

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

Artículo 3. – Ámbito territorial.

Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo regirán en los centros de trabajo de la provincia de Burgos.

Artículo 4. – Ámbito temporal.

Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo surtirán efectos desde el día 1 de enero de 2017 y tendrán una duración de cuatro años, a contar desde dicha fecha, es decir hasta el 31 de diciembre de 2020. Si a la finalización de su vigencia no se hubiese negociado un nuevo convenio, se prorrogaría el presente articulado hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.

La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Durante el periodo de negociación del nuevo convenio, o durante sus prórrogas si el convenio no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año 2020.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.



CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ESTRUCTURA
PROFESIONAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5. – Norma general.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sometimiento a lo establecido por las leyes.

En cada momento, la empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos, sociales o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la dirección de la empresa asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio. Solo se podrán establecer y modificar los horarios vigentes, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio nacional de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua y demás disposiciones legales vigentes.

No obstante lo anterior, si el cambio de puesto fuera con carácter definitivo, se llevará a efecto por acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador/a, de lo cual se emitirá informe a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

Artículo 6. – Plantilla.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado.

La empresa podrá crear o suprimir puestos de trabajo y llevar a cabo el reajuste de plantilla sin que con ello perjudique los intereses laborales y económicos o reglamentarios del productor, y todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 7. – Prestación del trabajo.

El trabajador/a está obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel del grupo profesional que ostente.

En el caso en que fuesen desempeñadas por un/a trabajador/a tareas correspondientes a varios oficios o grupos profesionales, éste deberá ostentar aquella que resulte mejor remunerada, sin que ello signifique que pueda dejar de realizar tareas de carácter inferior, sin perjuicio de lo contenido en la legislación vigente.

Cada dos años, y previa valoración de aptitudes y conocimientos por la dirección de la empresa, así como los representantes legales de los/as trabajadores/as, uno de los/as empleados/as del grupo 1 existentes en la plantilla podrá ascender al grupo 2.

Artículo 8. – Clasificación funcional.

El personal que preste su actividad en el ámbito del presente convenio será clasificado en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de acuerdo con lo recogido en el convenio estatal de aplicación señalado en el artículo 1 vigente en el momento de la firma del presente convenio.



Artículo 9. – Grupos profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará en razón a la función desempeñada en los grupos profesionales establecidos en el convenio estatal de aplicación señalado en el artículo 1 vigente en el momento de la firma del presente convenio.

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: Agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: La agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1.º) Técnica: Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.

2.º) Administrativa: Incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.

3.º) Operaria: Incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio colectivo.

c) Especialidad: La agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador o trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. La trabajadora o trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo.

4. El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.



Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional vendrá determinado por el tiempo de trabajo, respecto de la jornada anual, dedicado a las funciones contenidas en el mismo.

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

GRUPO PROFESIONAL 1:

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

2. – Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), certificado de escolaridad o equivalente.

GRUPO PROFESIONAL 2:

1. – Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B) en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.

Nivel B: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. – Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 3:

1. – Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B), en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.



Nivel B: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.

2. – Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 4:

1. – Criterios generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

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

GRUPO PROFESIONAL 5:

1. – 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 y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores y colaboradoras.

2. – Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 6:

1. – Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. – Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de



grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

En el Anexo II se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

Artículo 10. – Promoción y ascensos.

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

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

3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4, 5 y 6, y en las del grupo profesional 3, cuando ostenten funciones específicas de mando.

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

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico-práctico, previo informe o consulta a la RLT.

Artículo 11. – Rendimiento.

1. Se procederá a la determinación del rendimiento normal a desarrollar en cada puesto de trabajo.

2. Las remuneraciones que se establecen en el presente convenio corresponden a un rendimiento normal.

3. Para determinación de rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniéndose en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos.

4. La representación de los/as trabajadores/as legalmente constituida en la empresa tendrá, en las materias que se especifican en los anteriores párrafos, la intervención que reconoce la legislación vigente; en especial podrán aportar informe técnico contradictorio en medidas de tiempos y métodos.



Artículo 12. – Dedicación plena al trabajo.

Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de análoga o inferior categoría, podrán ser aquéllas encomendadas a un solo trabajador/a hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio ni peyorativo.

Artículo 13. – Ejercicio del mando.

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal del servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad de forma humana, educada y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando de empresa la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

Artículo 14. – Prendas de trabajo.

El comité de seguridad y salud determinará, de acuerdo con las características del trabajo a desarrollar, las prendas de trabajo que deben ser utilizadas en cada servicio, siendo la siguiente relación a título orientativo.

Con carácter general, las prendas que como mínimo se distribuirán al personal obrero serán las siguientes:

<i>Años pares</i>		<i>Años impares</i>	
INVERNO		INVERNO	
Pantalón	1 unidad	Pantalón	2 unidades
Polo manga larga	1 unidad	Polo manga larga	1 unidad
Forro polar	1 unidad	Forro polar	1 unidad
Camiseta interior	1 unidad	Camiseta interior	2 unidades
Mono buzo	1 unidad	Jersey	1 unidad
Anorak	1 unidad	Chaqueta cortaviento	1 unidad
VERANO		VERANO	
Pantalón	2 unidades	Pantalón	1 unidad
Polo manga corta	2 unidades	Polo manga corta	2 unidades
		Cazadora verano	1 unidad

Para el año 2013 el importe de las prendas de trabajo del personal de oficinas será de 302 euros brutos/año a pagar en nómina. A partir del año 2014 será de 305 euros brutos/año; esta retribución se consolidará en el plus personal especial.

Artículo 15. – Movilidad del personal.

La empresa evitará en lo posible la movilidad o cambios de destino de los/as trabajadores/as. No obstante, si es preciso efectuar el cambio, la empresa valorará y ponderará las necesidades del servicio que motiva dicho cambio, procurará atender la petición de cualquier trabajador/a a tal efecto, y oír a la representación de los/as trabajadores/as



legalmente constituida en la empresa. En estos supuestos quedarán reconocidos los haberes fijos percibidos por el trabajador/a en el promedio de los tres últimos meses.

En caso de que un trabajador/a tuviera que pernoctar en el lugar del desplazamiento percibirá una prima de 9 euros por cada noche de pernocta.

Los trabajos de superior categoría realizados por los/as trabajadores/as no pueden ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador/a, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un/a trabajador/a realice durante más de cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso, se considerará consolidado en dicha plaza a todos los efectos desde el día en que empezó a realizar dichos trabajos.

Artículo 16. – Formación profesional.

El trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento del puesto de trabajo.

Los cursos que se realicen fuera de la jornada de trabajo se compensarán como horas extraordinarias; estas podrán ser retribuidas o compensadas en jornada, excluyendo los cursos que se realicen de forma voluntaria..

CAPÍTULO III. – JORNADA, VACACIONES, FESTIVOS, PERMISOS

Artículo 17. – Jornada laboral.

La jornada laboral para toda la vigencia del convenio será de 1.680 horas anuales, con una media de jornada de 38 horas semanales de lunes a viernes para todo el personal, tanto en jornada continua como en jornada partida.

La jornada laboral del personal de oficina, técnico y administrativo/a podrá asimismo realizarse de modo continuado o partido, previo acuerdo interpartes.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por la empresa y por los representantes legales de los/as trabajadores/as, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Dicho calendario laboral deberá contener como información:

- El horario de trabajo diario en la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornada.

De no realizarse nuevo calendario se entenderá automáticamente prorrogado el del año anterior.



Artículo 18. – Cumplimiento del horario.

Al iniciarse la jornada laboral, el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función, debiendo permanecer en el mismo hasta la hora de salida.

Excepto el personal expresamente autorizado por la índole de su trabajo, no se podrá salir durante la jornada laboral de los centros de trabajo, sin autorización de la jefatura a la que se halle adscrito el empleado/a.

Asimismo, también se requerirá autorización para abandonar el puesto de trabajo y desplazarse por los edificios e instalaciones.

Los representantes de los/as trabajadores/as legalmente constituidos en la empresa gozarán de las garantías que la legislación establece a los anteriores efectos.

Artículo 19. – Horas extraordinarias.

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrán realizarse horas extraordinarias (en adelante H.E.). Se procurará realizar el mínimo número de H.E. que sean imprescindibles. A este fin Aquona revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo a las necesidades del servicio, puedan éstos solventarse dentro de la jornada normal sin precisar la realización de H.E.

Se considerarán H.E. estructurales las realizadas en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Se considerarán H.E. de fuerza mayor las realizadas teniendo en cuenta el carácter público del servicio encomendado a la empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, situaciones especiales, averías que requieran reparación urgente en la conducción general y/o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios que por su transcendencia sean inaplazables.

El número de H.E. invertidas en estos motivos no entrará a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como H.E.

Asimismo, en los colectivos de los/as trabajadores/as sujetos a turnos de 24 horas, cuando se produzca una ausencia de un trabajador/a en el mismo colectivo, las H.E. provocadas por la ausencia serán calificadas como fuerza mayor y tampoco computarán a los efectos de limitación de las H.E., si bien todas ellas serán consideradas y abonadas como tales.

La realización de H.E. se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando una copia del resumen mensual al trabajador/a y otra a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

Se establece la compensación de horas extra por horas de descanso en los siguientes términos:

1.º – Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo:

Días laborables (de lunes a sábado) al 150% (1.5 x 1).

Domingo o festivo al 175% (1.75 x 1).



2.º – Se disfrutará a petición del trabajador previo acuerdo entre las partes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3.º – Las H.E. respetarán la legalidad vigente (número de descansos, tiempo entre turnos, espacio entre jornada y jornada, etc.).

4.º – La compensación horaria se procurará realizar en jornadas completas (siempre que se hayan generado en un plazo máximo de cuatro meses).

5.º – En el caso de no poderse compensar por parte de la empresa por necesidades del servicio en un plazo de cuatro meses, la empresa está obligada a abonar las mismas.

6.º – La realización de las H.E. se realizará entre todos los trabajadores posibles e interesados en ellas.

Artículo 20. – Trabajos en turno.

Son aquellos trabajos que requieren actividad permanente durante las 24 a las 16 horas al día, y los 365 días del año, por lo que se establecen turnos de trabajo, variándose cada semana el turno a prestar por los/as trabajadores/as, quienes disfrutarán del descanso semanal en una jornada variable.

El exceso de jornada, o el trabajo en fiesta intersemanal que pueda realizarse, se regulará conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del presente convenio colectivo.

Artículo 21. – Vacaciones.

Todos los/as trabajadores/as afectados por este convenio disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional. Como norma general, las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente.

Artículo 22. – Disfrute de las vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y la representación de los/as trabajadores/as legalmente constituida en la misma. Al establecerse dicho calendario, se procurará atender las peticiones que eleven los/as trabajadores/as, rigiendo no obstante con carácter subsidiario lo establecido en la legislación vigente.

Se establecen los siguientes plazos para realizar el calendario de vacaciones:

- Hasta el 28 de febrero se recibirán las solicitudes de los/as trabajadores/as.
- El 15 de marzo la empresa comunicará a la representación del personal los calendarios provisionales.
- Del 16 al 31 de marzo se solucionarán los posibles problemas.
- El 1 de abril se publicará el calendario definitivo.

Si no hubiese solicitud por parte de los/as trabajadores/as las vacaciones las fijará la empresa; de igual manera si la empresa no cumpliera los plazos se entendería que las vacaciones solicitadas son las fijadas.

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



Artículo 23. – Días festivos.

Los días festivos que regirán en el presente convenio serán los que se indiquen con carácter oficial en el calendario laboral para dichos años, publicados en el BOE, más las fiestas locales y el día 1 de junio, festividad de la Patrona.

Artículo 24. – Licencias.

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

- Matrimonio del trabajador/a: Quince días naturales.
- Fallecimiento de cónyuge o hijos/as: Cinco días naturales.
- Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Burgos al efecto, el plazo se ampliará hasta tres días más. Estos días podrán disfrutarse durante la duración de la convalecencia.
- Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos de tercer grado: Un día natural que coincidirá con el día del funeral.
- Por nacimiento de hijo: Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia de Burgos a tal efecto.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia a cursos de preparación al parto.
- Asuntos propios: Dos días naturales debiendo ser presentada a la empresa, salvo casos de suma urgencia, la correspondiente petición informada favorablemente por la representación de los/as trabajadores/as legalmente constituida en la empresa.
- No tendrán consideración de asuntos propios: Las bodas, bautizos y comuniones hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, existiendo también la correspondiente licencia para estos fines.
- 8 horas anuales para asistencia a médicos especialistas para necesidad personal o acompañamiento de familiares de 1.º grado.
- Exámenes: Disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los mismos. Si algún empleado que trabajase en régimen de «turno» cursase con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia a elegir el turno de trabajo.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable.
- Los días 24 y 31 de diciembre serán licencias, considerando estos días trabajo efectivo a todos los efectos. Si estos días cayeran en sábado o domingo los/as trabajadores/as



disfrutarán estos dos días en otras fechas. Asimismo los/as trabajadores/as que tuvieran que realizar su trabajo los días 24 o 31 de diciembre disfrutarán de otro día por cada uno de estos días trabajados.

En los casos de fallecimiento, la empresa podrá exigir el certificado de defunción y en los de enfermedad, intervención quirúrgica o nacimiento de hijo un certificado médico oficial expedido por el facultativo que haya intervenido.

Todos los permisos reflejados en este artículo serán de aplicación en la situación de parejas de hecho.

Artículo 24.1. – Licencia no retribuida.

El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar una licencia de un mes al año, previa comunicación y validación de la dirección de la empresa.

CAPÍTULO IV. – RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 25. – 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 comprendían todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos.

Artículo 26. – 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 de carácter bruto siendo a cargo del empleado/a 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 se hace referencia en el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo a tiempo parcial percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada semanal que realice, comparado con la jornada completa correspondiente a su grupo laboral.

Artículo 27. – Tabla de retribuciones.

Para los años de vigencia del convenio, los salarios de convenio serán incrementados para cada año:

- Para el año 2017: 1,6%.
- Para el año 2018: 1,7%.
- Para el año 2019: 1,9%.
- Para el año 2020: 2%.



La tabla de retribuciones válida será la consignada como Anexo I en el presente convenio.

Cláusula de revisión salarial: A partir del año 2018 en el supuesto de que el IPC real del año anterior superase las cantidades establecidas se aplicará el IPC real del año anterior.

Artículo 28. – Niveles de retribución anual.

1. Nivel anual de retribución por categoría: Dicho nivel comprende en 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 corresponda a un/a empleado/a el cómputo anual del premio de antigüedad o antigüedad consolidada, más la participación en beneficios que de él se deriva, más el complemento personal.

Artículo 29. – Salario base.

Las cantidades reflejadas en el Anexo I del presente convenio colectivo tendrán la consideración de salario base, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre ordenación del salario.

El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30. – Participación en beneficios.

Tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores. Consistirá en un quince por ciento de la suma del salario base mensual y de la antigüedad mensual o «antigüedad consolidada».

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

Artículo 31. – Complemento personal.

Tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa fijará o modificará en cada caso el complemento personal en su cuantía salvo que se pacte por escrito lo contrario.

A la entrada en vigor del presente convenio, se incrementará de acuerdo con los incrementos pactados en el artículo 27.

Artículo 32. – Plus de turnicidad.

Se establece un plus de turnicidad a partir del 1 de enero de 2017 por un importe de 103,12 euros brutos/mes para cada uno de los trabajadores con calendario a turnos.

Este importe será individual y se revalorizará en el mismo porcentaje de incremento general del convenio colectivo.

Tendrá derecho a este plus cualquier trabajador/a de cualquier instalación de tratamiento de aguas que implique un régimen de trabajo a turnos según el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 33. – Plus por trabajos nocturnos.

El plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 20% de la suma del salario base, antigüedad o antigüedad consolidada, participación en beneficios y complemento personal que figure en el recibo de salarios.

El plus de trabajos nocturnos tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores. Si a la entrada en vigor del presente convenio colectivo algún empleado/a percibiese un plus por trabajo nocturno más elevado, éste le será respetado en su cuantía.

Artículo 34. – Plus por trabajos de inferior grupo profesional.

Los/as trabajadores/as que por el cometido que desempeñan realicen en determinadas ocasiones trabajos de inferior grupo, descubriendo tuberías mediante el pico y la pala, haciendo hoyos o zanjas y cargando camiones de escombros, percibirán una compensación del 25% de su salario base mensual, en función de las horas trabajadas realmente invertidas en estos trabajos de inferior grupo.

Este plus tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. – Plus medioambiental.

Los trabajadores de redes y plantas, por la realización de trabajos tóxicos, penosos, peligrosos, riesgo biológico o trabajos de inferior grupo profesional, percibirán una retribución de 51,01 euros/mes para 2017.

Artículo 36. – Fecha de devengo de la paga mensual.

La fecha de devengo de las mensualidades ordinarias será como máximo el último día del mes.

En el supuesto de que éste cayera en domingo, la paga mensual será abonada el día anterior.

Artículo 37. – Retribución a tanto alzado por prolongación de jornada, disponibilidad nocturna o en festivo.

Cuando por las circunstancias específicas que concurren en el puesto de trabajo sea aconsejable que el empleado que lo desempeña en jornada ordinaria prolongue la misma con horario extraordinario o trabajo en festivos, podrá convenirse una retribución a tanto alzado de la jornada extraordinaria que deberá documentarse por escrito.

Artículo 38. – Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias tendrán el carácter de complemento salarial, de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada una de las cuatro gratificaciones extraordinarias consistirá en el importe de la suma del salario base mensual y de la antigüedad mensual o antigüedad consolidada. Las fechas de devengo de las cuatro gratificaciones extraordinarias serán las coincidentes con las de abono de las pagas ordinarias de marzo, junio y septiembre, y el día 15 de diciembre.



Artículo 39. – Valor de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias trabajadas en día laborable se abonarán o compensarán con un recargo del 50% sobre el valor de las horas ordinarias. El valor hora ordinaria se calculará dividiendo la totalidad de los haberes semanales fijos (salario base + antigüedad o antigüedad consolidada + beneficios + complemento personal + pagas extras) que le corresponda percibir al trabajador por el número total de horas semanales de trabajo.

El personal que trabajando a turnos tenga que desarrollar sus labores en un día festivo no recuperable tendrá derecho al disfrute de un día de descanso, que se establecerá de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa. Para el resto del personal que tenga que realizar trabajos en festivos no recuperables, se podrá optar entre descansar la jornada realizada, según se establece anteriormente, o percibir el importe de las horas trabajadas con un recargo del 75%.

Cuando un/a trabajador/a al que no le corresponda descansar en domingo lo haga en un día festivo no recuperable, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso que se establecerá como indica el párrafo anterior.

Artículo 40. – Plus de disponibilidad para trabajadores de pueblos.

Se establece un plus de disponibilidad para los trabajadores que presten sus servicios realizando guardias de localización fuera de la jornada laboral. Se entenderá por guardia el tiempo en el que permanezca el trabajador 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 de forma que pueda personarse en su centro de trabajo o la instalación que se le indique en el tiempo más breve posible desde el momento que el aviso para desarrollar el trabajo que una avería, emergencia u otras necesidades del servicio requiera. Se incluye en dicho plus el tiempo necesario para la revisión del estado de funcionamiento de las plantas de tratamiento, bombeos y las operaciones básicas a realizar para asegurar el correcto funcionamiento de las instalaciones.

El importe a percibir por este plus será:

- a) Cuando la guardia la realice un único operario, percibirá 190,85 euros mensuales para 2017.
- b) Cuando esta tarea sea realizada por dos o más operarios al mes percibirán la parte proporcional mencionada en el apartado a).

Retén de explotación: Se entiende por retén el tiempo en que el trabajador permanezca en expectativa de posible atención al servicio, a requerimiento del personal de guardia de la explotación (previa consulta, si lo estima necesario, al capataz o jefe de servicio), a determinado lugar, para prestar un servicio como consecuencia de situaciones que se presenten con carácter extraordinario, urgente y que por su trascendencia, desde el punto de vista económico, del servicio público, o de daños a personas o bienes, puedan considerarse de gravedad, siendo imposible o difícil la atención de la urgencia por el personal que esté de guardia o servicio.



La compensación económica del retén de explotación será equivalente a 2/3 del importe de una guardia de localización, 127,23 euros para 2017, y, dado su carácter extraordinario, no se computará para la retribución de las vacaciones.

Artículo 41. – Prima de lectura.

La empresa podrá proponer a los/as empleados/as que efectúen trabajos de lectura el establecimiento de una prima que se pactará de común acuerdo. Tal prima tendrá el carácter de complemento salarial, de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando a un/a trabajador/a se le encomiende realizar lecturas fuera de su jornada de trabajo se le abonará una prima de 0,03 euros por lectura.

Artículo 42. – Compensaciones especiales.

Todo personal que a las doce de la noche de los días 24 o 31 de diciembre esté realizando su jornada laboral percibirá una compensación económica de 60 euros/noche para 2017. Para los siguientes años aumentará en la misma proporción que el convenio colectivo.

Artículo 43. – Contratos eventuales.

En caso de extinción del contrato de trabajo eventual, el trabajador/a tendrá derecho a recibir una cuantía económica. La indemnización será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar un día de salario por mes trabajado.

Artículo 44. – Régimen disciplinario, faltas y sanciones.

El presente artículo se regirá por el capítulo VIII, Régimen disciplinario, del convenio colectivo estatal para el sector de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

CAPÍTULO V. – RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 45. – Mejora de las prestaciones por incapacidad laboral transitoria.

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad profesional o de accidente laboral, la empresa abonará al trabajador/a que se encuentra en tal situación la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social. En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común o de accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador/a que se encuentre en tal situación:

- La totalidad del salario real fijo en los tres primeros días de la baja.
- La diferencia entre la totalidad del salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social, en los siguientes casos:
 - Del cuarto al décimo día, de la primera baja anual del trabajador, ambos inclusive.
 - Del veintiuno en adelante, en cualquiera de las bajas anuales del trabajador.



– La diferencia entre el 85% del salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social, en los siguientes casos:

- Del día 11 al 20, ambos inclusive, en cualquiera de las bajas del trabajador.
- Del cuarto al décimo, ambos inclusive, en la segunda y sucesivas bajas anuales del trabajador.

Artículo 46. – Seguro de vida.

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

– Muerte natural, hasta el límite de 65 años de edad, 18.030,36 euros, que serán entregados después de producirse el fallecimiento a los/as beneficiarios/as que legalmente haya designado el/la trabajador/a.

– Invalidez absoluta para todo tipo de trabajo, hasta el límite de 65 años de edad, 23.500 euros que serán entregados al trabajador/a, al declararse la citada invalidez.

– Invalidez total para la profesión habitual, hasta el límite de 65 años de edad, 23.500 euros que serán entregados al trabajador/a, al declararse la citada invalidez.

– Invalidez absoluta, incluyendo la gran invalidez, para todo tipo de trabajo, hasta el límite de 65 años de edad, derivada de accidente laboral, 23.500 euros que serán entregados al trabajador/a, al declararse la invalidez citada o enfermedad profesional.

– Muerte por accidente de trabajo, hasta el límite de 65 años de edad, 20.000 euros que serán entregados después de producirse el fallecimiento a los/as beneficiarios/as que libremente haya designado el trabajador/a.

– Muerte por accidente de tráfico, hasta el límite de 65 años de edad, 18.030,36 euros que serán entregados después de producirse el fallecimiento a los/as beneficiarios/as que libremente haya designado el trabajador/a.

Los/as empleados/as a su cargo pueden mejorar dichas prestaciones básicas.

Artículo 47. – 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 productor en la póliza de este seguro, sin que por tanto el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Artículo 48. – Reconocimiento médico.

Anualmente, en las fechas que la empresa indique y por cuenta de ésta en todos los órdenes, podrán ser sometidos los/as empleados/as a un reconocimiento médico, consistente en determinación de la tensión, examen por rayos X, pruebas de capacidad física, determinación de albúmina y glucosa, y para las mujeres, a petición de las interesadas, determinación del Rh.



Será facilitado a cada empleado/a un resumen de dicho reconocimiento médico garantizando la absoluta confidencialidad del resultado.

En el supuesto de deducirse del reconocimiento médico la necesidad de efectuar a algún empleado/a un determinado análisis, éste correrá a cargo de la empresa.

Asimismo, los nuevos empleados/as, en el momento de su contratación, podrán ser sometidos a un reconocimiento médico.

Artículo 49. – Ayuda por fallecimiento.

La empresa en caso de fallecimiento de cualquier trabajador/a a su servicio abonará a los derechos habientes cuatro mensualidades completas.

Artículo 50. – Subsidio por privación temporal del permiso de conducir.

Si algún trabajador/a de los que conducen habitualmente vehículos de la empresa o utilizan el suyo particular para realizar trabajos de la misma resultare privado de su permiso de conducir por haber cometido alguna infracción punible al conducir por cuenta de la empresa, siempre que no sea por imprudencia manifiesta y temeraria, se le compensará económicamente con la cantidad de 30 euros mensuales durante el periodo de privación del permiso de conducir con un máximo de dos años.

Asimismo, la empresa estará obligada a facilitarle un puesto de trabajo, eventualmente, donde no precise conducir vehículos, respetándole su percepción económica.

Artículo 51. – Bolsa de vacaciones.

La empresa abonará 110 euros a todo el personal que por necesidades del servicio o por orden de la dirección de la empresa, previo acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as, deba modificar sus vacaciones, bien en su inicio o interrumpiendo las mismas, siempre y cuando los trabajos a desarrollar sean de carácter urgente o inaplazable, a juicio de la empresa.

Artículo 52. – Asignación familiar.

En el supuesto de que alguna persona trabajadora de la plantilla tuviera a su cuidado a algún familiar de primer grado (hijo/a o pareja) con una discapacidad psíquica, física o sensorial de al menos un 33%, percibirá como ayuda económica para su atención la cantidad de 25 euros brutos en cada una de las doce pagas ordinarias, siempre que el familiar no perciba rentas anuales superiores al IPREM. Para los siguientes años aumentará en la misma proporción que el convenio colectivo.

CAPÍTULO VI. – PRÉSTAMOS

Artículo 53. – Préstamos.

La empresa, para la adquisición de la primera vivienda o para la construcción de la primera vivienda en propiedad, podrá conceder préstamos por un tope de 4.507,59 euros en cada ocasión.

Asimismo, y para atenciones diversas, podrá conceder préstamos por un tope máximo de 3.005,06 euros en cada ocasión.



Artículo 54. – Condiciones para concesión de préstamos.

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

1. Tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa.
2. No tener cantidades pendientes para la amortización de otros préstamos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado que lo solicite.
3. El saldo que en cada momento se adeude a la empresa por los diversos préstamos concedidos no será superior a 24.040,48 euros.
4. El saldo que en cada momento se adeude a la empresa, únicamente por los préstamos de atenciones diversas, no será superior a 3.005,06 euros.
5. El préstamo para la adquisición de la primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad sólo podrá ser concedido una sola vez al empleado que lo solicite.

Artículo 55. – Concesión 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 los representantes de los/as trabajadores/as, legalmente constituida la empresa, siendo concedidos si dicho informe es positivo, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión dispuestas en el artículo anterior; dichos préstamos sólo podrán ser solicitados en los seis primeros meses del año.

Artículo 56. – Intereses, plazo y forma de amortización.

Los préstamos devengarán un interés del 2% anual.

El plazo máximo de amortización de los préstamos será de tres años para la adquisición de primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad, y de dos años para los restantes. Los préstamos concedidos se amortizarán en las pagas ordinarias y/o en las pagas extraordinarias de una cantidad fijada en atención a la cuantía, intereses y plazo de amortización.

CAPÍTULO VII. – OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 57. – Comité de empresa y delegados de personal.

En lo concerniente a las funciones y garantías de los representantes de los/as trabajadores/as legalmente constituida en la empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. – Cuota sindical.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.



El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Los importes retenidos se entregarán a la central sindical que designe el trabajador/a de la empresa.

La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación contraria durante el periodo de un año.

Artículo 59. – Lote de Navidad.

El importe unitario por empleado será de 131,70 euros para el año 2017, siendo este revisado anualmente en la misma proporción que el convenio.

A los efectos de composición del lote y gestión de compra de los productos del mismo, la representación de los/as trabajadores/as legalmente constituida por la empresa propondrá a la dirección los productos, marcas y proveedores que estime más ventajosos, presentando tres lotes para que la dirección de la empresa elija uno de ellos.

CAPÍTULO VIII. – CLÁUSULAS FINALES

Artículo 60. – Productividad.

Las partes hacen constar que consideran básico para el buen funcionamiento de la empresa en particular y de la economía nacional en general que se incremente la productividad en todos los puestos de trabajo, procurando un incremento de rendimiento, tanto global como individual considerado. Teniendo en cuenta este incremento de productividad han sido posibles las estipulaciones del presente convenio colectivo.

Artículo 61. – Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.

Se crea una comisión de vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo, formada por los representantes de la empresa y los miembros del comité o delegados de personal que han intervenido en la negociación del convenio colectivo.

Dicha comisión se regirá por las normas legales vigentes en cada momento con respeto a la misma.

A esta comisión se someterán cuantas dudas puedan producir la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo y la comisión resolverá sin perjuicio de los recursos que puedan proceder.

Los integrantes de dicha comisión serán los siguientes:

- Por la empresa: Dos personas elegidas por la empresa.
- Por los/as trabajadores/as: Dos representantes legales de la parte social de la empresa.

Artículo 62. – Garantía «ad personam».

Se respetarán «ad personam» los derechos económicos y sociales adquiridos que excedan de lo pactado en el presente convenio colectivo.



Artículo 63. – Prelación de normas.

El presente convenio colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario, el convenio nacional de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua y otras disposiciones de carácter laboral que sólo regirán en aquellos aspectos que no vengán 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 64. – Cláusulas de absorción.

El régimen económico pactado en el presente convenio colectivo y valorado en su cómputo anual absorberá 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 65. – Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 66. – Cláusula transitoria.

Las diferencias económicas que hayan podido producirse durante la vigencia del presente convenio colectivo, hasta su publicación, deberán hacerse efectivas a ser posible en la nómina del mes.

Artículo 67. – Plan de igualdad.

A tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ambas partes ratifican el documento «Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres» de la empresa Aquona, Gestión de Aguas de Castilla, S.A.U., firmado en fecha 11 de junio de 2015.

Artículo 68. – Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio y para la no aplicación del régimen salarial.

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

* * *



ANEXO I

TABLA SALARIAL 2017

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA OPERARIA		ÁREA TEC. Y ADMINISTRATIVA	
	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL
G.P. 1	953,70 €	16.975,84 €	962,18 €	17.126,85 €
G.P. 2 - Nivel A	999,55 €	17.792,01 €	1.007,10 €	17.926,38 €
G.P. 2 - Nivel B	968,36 €	17.236,80 €	969,11 €	17.250,19 €
G.P. 2 - Nivel C	961,47 €	17.114,19 €	963,49 €	17.150,18 €
G.P. 3 - Nivel A	1.056,46 €	18.804,94 €	1.226,52 €	21.831,97 €
G.P. 3 - Nivel B	1.020,78 €	18.169,80 €	1.030,72 €	18.346,85 €
G.P. 4			1.317,04 €	23.443,33 €
G.P. 5			1.327,51 €	23.629,60 €
G.P. 6			1.419,89 €	25.274,05 €

* * *

ANEXO II

CUADRO DE INSERCIÓN ANTIGUOS NIVELES CON NUEVA TABLA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA PRODUCCIÓN	ÁREA TECNICA Y ADMINISTRATIVA
G.P. I	GP1 N1 Y N2	GP1 N1
G.P. 2 - Nivel 1	GP2 N1	GP2 N2; GP3 N2 TECNICO
G.P. 2 - Nivel 2	GP2 N2	GP2 N3; GP2 N1 TECNICO
G.P. 2 - Nivel 3	GP2 N3	GP2 N4 Y N5
G.P. 3 - Nivel 1	GP3 N1	GP3 N1 Y TECN.
G.P. 3 - Nivel 2	GP3 N2	GP2 N1
G.P. 4		GP4 N3
G.P. 5		GP4 N2
G.P. 6		GP5 N2