

**Convenio Colectivo Provincial de Albacete para las Industrias de captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas**

Capítulo I

**Ambito de aplicación**

*Artículo 1. Ambito territorial y funcional.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo afectará a los trabajadores y empresas de la provincia de Albacete, dedicadas a la captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas.

*Artículo 2. Ambito temporal.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo tendrá una duración de cuatro años, su vigencia será desde el día uno de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009, entrará en vigor el mismo día de su firma, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, retrotrayendo sus efectos económicos al uno de enero de 2006.

El presente Convenio queda automáticamente denunciado en el momento de su vencimiento, con mantenimiento de todas sus cláusulas hasta la firma del nuevo Convenio.

## **Disposiciones comunes**

### ***Artículo 3. Comisión paritaria.***

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio y en general para atender a cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una comisión mixta paritaria, compuesta por los miembros de la comisión deliberadora del Convenio, siendo su domicilio social en la calle Mayor, número 62, en Albacete.

### ***Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.***

Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, respetándose aquellas condiciones más beneficiosas que cada trabajador tuviera «Ad personam». Teniendo dichos complementos la consideración de salarios, no siendo absorbibles por futuras mejoras y revalorizándose en el mismo porcentaje que de forma definitiva la haga el salario base de Convenio (s.m.g.).

### ***Artículo 5. Adscripción de personal.***

En las empresas afectadas por el presente Convenio, cuya actividad sea la contratación con terceros, (organismos estatales, locales, municipales, autonómicos, particulares, etc.), de contratos de captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas, la empresa que sustituye a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de ésta adscritos a este servicio, respetando su actividad, salario según nómina, y demás derechos laborales, según proceda legalmente.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro de trabajo que se absorban lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo seis meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la empresa sustituida.

Asimismo, se subrogará al personal que aun teniendo una antigüedad en la empresa inferior a seis meses, ésta coincida con la prestación del servicio por parte de la empresa.

Para que la subrogación y absorción referida tenga lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término de quince días anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución o quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales y laborales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente la empresa sustituida deberá en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

### ***Artículo 6. Clasificación profesional.***

Se adopta la clasificación profesional establecida en el Convenio Colectivo Estatal regulador del sector, en vigor desde el 1 de enero de 2002.

### ***Artículo 7. Traslado de personal.***

Los traslados de personal con carácter definitivo, sólo podrán efectuarse por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los traslados de personal con carácter temporal, se efectuarán siempre previa justificación de la empresa al representante de los trabajadores, abonando las dietas establecidas en el artículo 30 del presente

Convenio.

### Capítulo III

#### **Contratación**

##### ***Artículo 8. Contrato formativo.***

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno, que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con trabajador minusválido.

El número de contratos de formación, con relación a la plantilla de las empresas tendrán los topes previstos en la legislación vigente.

La duración mínima del contrato será de seis meses, y máxima de veinticuatro meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración de la formación teórica inferior al quince por ciento de la jornada prevista en este Convenio.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria la formación teórica tendrá por objeto completar dicha educación.

Cuando la empresa incumpla con las obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley, y se convertirá en indefinido.

Los salarios que percibirán estos trabajadores durante el primer año será el salario mínimo interprofesional fijado en cada momento, y para el segundo año el salario previsto en las tablas salariales para el grupo profesional uno.

##### ***Artículo 9. Contrato en prácticas.***

Estos contratos tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, admitiéndose posibilidad de dos prórrogas.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán el 70% y el 80% durante el primer y segundo año de vigencia, respectivamente, tomando como referencia para el cálculo del salario el correspondiente al nivel salarial del grupo profesional contratado.

##### ***Artículo 10. Contrato eventual.***

Cuando las circunstancias de acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo requiera, aun tratándose de actividad normal de la empresa, los contratos eventuales podrán celebrarse por una duración máxima de nueve meses dentro de un período de quince meses, desde el momento en que se produzcan dichas causas.

##### ***Artículo 11. Período de prueba.***

Las partes establecen un período de prueba de treinta días para los contratos eventuales, y de sesenta días para los contratos de duración indefinida.

##### ***Artículo 12. Transformación de contratación en indefinida.***

Las partes pactan, para fomentar la estabilidad en el empleo, que los contratos temporales o de duración determinada, y estos contratos que existían en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2001,

de dos de marzo, o suscritos hasta transcurrido un año desde la misma, podrán acogerse a los incentivos previstos legalmente, al transformarse en indefinidos.

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido.

No obstante, cuando las circunstancias lo exijan, podrán celebrarse contratos por tiempo determinado, respetando el principio general de estabilidad y garantizando en todo caso la estricta causalidad de la contratación.

Se establece una indemnización de 10 días por año de servicio a la finalización de cualquier tipo de contrato temporal.

## Capítulo IV

### **Jornada laboral**

#### ***Artículo 13. Jornada laboral.***

La jornada laboral será como máximo de 40 horas semanales distribuidas de lunes a mediodía del viernes y de 1.723 horas en cómputo anual para el año 2006, 1.718 horas para el año 2007, 1.713 horas para el año 2008 y 1.708 horas para el año 2009.

Los trabajadores dispondrán de 15 minutos de descanso en medio de la misma, computándose este tiempo como jornada laboral.

Desde el día 1 de mayo hasta el día 30 de septiembre, ambos inclusive, se realizará jornada especial continuada de siete horas diarias y de lunes a viernes. Exclusivamente para el año 2006 la jornada especial continuada de siete horas será desde el día 1 de junio hasta el día 31 de octubre.

Las horas trabajadas por encima de la jornada habitual tendrán la consideración de horas extraordinarias.

#### ***Artículo 14. Horas extraordinarias.***

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria, según lo dispuesto en el artículo 13 del presente Convenio para reparar averías, acometer trabajos urgentes, cubrir turnos y las que se realicen por necesidades productivas u organizativas de la empresa. Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, es decir, las necesarias por período punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, atención y prevención de averías u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, serán compensadas con tiempo de descanso a razón de dos horas por hora extraordinaria realizada. Dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. Y podrán ser remuneradas según el artículo 26 del Convenio, cuando el trabajador así lo solicite.

#### ***Artículo 15. Vacaciones.***

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un descanso vacacional de treinta y cuatro días naturales al año.

Dicho período será retribuido a razón de una mensualidad real (salario base, antigüedad, pluses, etc.)

El período vacacional se disfrutará en los meses que de común acuerdo, pacten empresa y trabajadores.

#### ***Artículo 16. Licencias retribuidas.***

Se establecen los días veinticuatro, treinta y uno de diciembre y uno de junio como inhábiles, trasladándose a fecha anterior o posterior, en caso de que éstos coincidan con fecha no laborable.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

- Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será:

1. Hasta cien kilómetros, un día más.

2. Hasta trescientos kilómetros, dos días más.

3. A partir de trescientos kilómetros, tres días más. ? Un día natural en caso de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Un día natural por cambio de residencia.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes. Si el trabajador en régimen de turnos cursase con regularidad estudios para la obtención de un título académico-profesional, tendrá preferencia a elegir el turno de trabajo.

- Los trabajadores, previo acuerdo con el Jefe de Servicio, podrá disfrutar de un día por asuntos propios, sin justificación. Dichos días no podrán ser acumulables a las vacaciones y se computarán como jornada efectiva de trabajo.

Si cualquier supuesto de los expresados coincidiera en viernes, sábado o domingo, el trabajador tendrá derecho a permiso retribuido el día laborable inmediato posterior.

#### ***Artículo 17. Trabajos de turnos.***

Para los trabajos en que se requiera una actividad permanente, se establecerán turnos de ocho horas diarias, completándose los cambios de turno en cada centro de trabajo, disfrutando de descanso ininterrumpido semanal en una jornada variable, sin que tenga la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o en fiesta intersemanal.

Los descansos semanales para los trabajadores a turnos, serán rotativos, de tal forma que todos descansen el mismo número de fines de semana salvo casos muy especiales.

#### ***Artículo 18. Días festivos.***

Los días festivos que regirán para los años 2006, 2007, 2008 y 2009, con carácter no recuperable, son los aprobados en el calendario oficial más dos fiestas locales.

Los trabajadores que realicen su actividad a turnos, que les corresponda trabajar algunos de los citados días serán compensados con días de descanso en fecha lo más cercana posible al día festivo trabajado, que permita la organización del servicio.

### Capítulo V

#### **Retribución salarial**

#### ***Artículo 19. Salario base.***

Para el año 2006 las tablas serán el resultado de aplicar el IPC teórico previsto por el Gobierno para el año 2006 más un 0,6% a las tablas definitivas del año anterior y se revisarán en función de la variación que experimente el IPC real del año 2006, de modo que el resultado final sea IPC real más 0,6%.

Para el año 2007 las tablas serán el resultado de aplicar el IPC teórico previsto por el Gobierno para el año 2007 más un 0,7% a las tablas definitivas del año anterior y se revisarán en función de la variación que experimente el IPC real del año 2007, de modo que el resultado final sea IPC real más 0,7%.

Para el año 2008 las tablas serán el resultado de aplicar el IPC teórico previsto por el Gobierno para el año 2008 más un 0,8% a las tablas definitivas del año anterior y se revisarán en función de la variación que experimente el IPC real del año 2008, de modo que el resultado final sea IPC real más 0,8%.

Para el año 2009 las tablas serán el resultado de aplicar el IPC teórico previsto por el Gobierno para el año 2009 más un 1% a las tablas definitivas de año anterior y se revisarán en función de la variación que experimente el IPC real del año 2009, de modo que el resultado final sea IPC real más 1%.

Para cada año y una vez revisadas las tablas con los IPC reales, se devengarán los atrasos que la empresa abonará a los trabajadores una vez publicadas las mismas.

#### ***Artículo 20.Plus Convenio.***

Se establece un plus de Convenio para todas las categorías profesionales y pagadero en doce mensualidades, consistente en la cantidad de 15 /mes para el año 2006, 30 /mes para el año 2007, 45 /mes para el año 2008 y 60 /mes para el año 2009.

#### ***Artículo 21.Antigüedad.***

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta el 31 de diciembre de 1993, tenían en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

a) Los importes que por este concepto perciben los trabajadores a 31 de diciembre de 1993 tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias quedarán consolidados a nivel personal y, por tanto, quedarán fijos en su importe. Este concepto salarial a nivel personal de antigüedad se percibirá en la nómina con el nombre de «antigüedad consolidada».

b) A partir del 1 de enero de 1994, se inicia un nuevo módulo de cálculo de la antigüedad consistente en trienios. En consecuencia, el primer trienio se devengará el 1 de enero de 1997 para aquellos trabajadores en alta el 1 de enero de 1994, y el resto, cuando cumplan los tres años.

El importe de cada trienio para todas las categorías será de 284,02 euros anuales, y se pagarán a razón de 20,29 euros en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

Este concepto salarial de antigüedad se percibirá en la nómina con el nombre de «antigüedad».

Quedan derogados todos los artículos del Acuerdo Marco Estatal del sector de Aguas que regula la actividad, así como cualquier disposición legal o convencional, pacto o costumbre, presente o futura, que se oponga o modifique lo dispuesto en este Convenio.

#### ***Artículo 22.Gratificaciones extraordinarias.***

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias semestrales, consistentes en el importe de una mensualidad de «salario base» más «antigüedad». Para el personal en alta el 31 de diciembre de 1993, las dos gratificaciones extraordinarias consistirán en el importe de una mensualidad de «salario base» más «antigüedad» más «antigüedad consolidada» que pudieran tener. Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias serán:

- El último día laborable del mes de junio.

- El día 15 del mes de diciembre.

#### ***Artículo 23.Plus de trabajo nocturno.***

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana,

salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base del grupo profesional del trabajador.

#### ***Artículo 24.Plus tóxico.***

Se establece un plus para los trabajos con materias tóxicas o peligrosas, que consistirá en una retribución del 20% del salario base de cada trabajador y se percibirá en proporción al tiempo trabajado en estas circunstancias.

No obstante y de acuerdo con la normativa reguladora de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Legislación Complementaria, en esta materia, en primer lugar y de forma prioritaria siempre se agotará la adopción de todas las medidas de protección individual y/o colectiva necesarias para evitar la toxicidad en trabajos con materias tóxicas o peligrosas. Únicamente cuando, aun habiéndose adoptado todas las medidas de protección individual y/o colectivas posibles, sea técnicamente imposible evitar la toxicidad, procederá la percepción de este plus con los importes y las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

#### ***Artículo 25.Plus de peligrosidad.***

En los puestos de trabajo que por sus características estén definidos como peligrosos, se establece un plus de peligrosidad por día efectivo de trabajo. El importe de dicho plus será de un 20% sobre el salario base del grupo profesional del trabajador.

#### ***Artículo 26.Plus de disponibilidad.***

Por la realización del turno de guardias se establece un mínimo de 106,22 euros mensuales; sin perjuicio de que se abonará el tiempo de reparación de averías como horas extraordinarias.

#### ***Artículo 27.Plus festivo.***

Se establece el mencionado plus para el personal a turnos que consistirá en 20 euros por día festivo, considerando por tales las 14 festividades y los días 24 y 31 de diciembre. Para estos dos últimos días se establece un plus de 30 euros para los turnos de mañana y tarde y de 60 euros para el turno de noche.

#### ***Artículo 28.Plus de distancia.***

Cuando el centro de trabajo (exclusivamente plantas depuradoras y potabilizadoras) se encuentre a una distancia del casco urbano de la localidad donde se preste el servicio superior a 5 kms., el trabajador percibirá en concepto de plus de distancia, la cantidad de 0,23 euros por kilómetro hasta un máximo de 40 kms.

#### ***Artículo 29.Valor de las horas extraordinarias.***

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables, se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. El valor hora ordinaria de cada trabajador se calculará dividiendo el cómputo anual de la suma del salario base, gratificaciones extraordinarias, beneficios, complemento personal y plus de tóxico, por el número total de horas anuales de trabajo. Las horas trabajadas en días festivos se abonarán con un cargo del 140% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

Las horas trabajadas por el personal a turnos en los días de descanso semanal, serán conceptuadas como extraordinarias de días laborales (con recargo del 75%) en el caso de trabajar uno sólo de los dos días. Y en el caso de trabajar en los dos días, se abonarán las de un día al 75%, y las del otro, al 140% como si de sábado y domingo se tratase.

#### ***Artículo 30.Importe de las dietas.***

El trabajador que, por necesidades de la empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá por dietas:

- Dieta por comida o cena: 20,67 euros.

- Dieta por habitación y desayuno: 41,32 euros.

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir, a la hora acostumbrada en su domicilio particular. Las cantidades que se devengan por dieta, son independientes de la obligación de la empresa de facilitar los medios de transportes o satisfacer el importe de los mismos.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá satisfacer los gastos de dietas directamente en establecimientos debidamente autorizados en cuyo caso no se abonarán las citadas dietas.

### ***Artículo 31. Kilometraje.***

Si el trabajador utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará lo estipulado en cada momento por kilómetro recorrido, siendo la cantidad mínima la de 0,24 euros/kilómetro.

## Capítulo VI

### **Mejoras asistenciales**

### ***Artículo 32. Régimen asistencial.***

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo, es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social a los trabajadores que prestan sus servicios en el sector.

Este régimen asistencial tiene la naturaleza de mejora voluntaria prevista en capítulo X, sección 10, artículo 191, apartado a), del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobada por Decreto 1/1994, de 20 de junio.

### ***Artículo 33. Prendas de trabajo.***

La dirección de la empresa determinará según las características de la explotación las prendas de trabajo que deben ser utilizadas en cada servicio.

Con carácter general y a salvedad del párrafo primero de este artículo, se entregarán o complementarán al personal obrero las siguientes prendas:

- Dos monos de invierno.

- Dos pantalones y dos camisas de verano.

- Un impermeable y un par de botas.

- Dos pares de zapatos de calle al año, al personal lector-cobrador.

Como mínimo se entregará en el mes de mayo un pantalón y una camisa de verano y en el mes de septiembre, un mono.

Dichas prendas de trabajo se renovarán según el uso y deterioro.

### ***Artículo 34. Mejora de prestación por incapacidad transitoria.***

En caso de incapacidad transitoria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de

enfermedad común o profesional, o bien de accidente, sea laboral o no, la empresa abonará al trabajador que se encuentre en tal situación la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social.

El plus de tóxico así como el peligroso, se abonará en accidente de trabajo y en enfermedad profesional. En el caso de enfermedad común, se abonarán en la primera baja, con un máximo de 30 días.

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso de la situación de Incapacidad Temporal por parte de algún trabajador, la empresa, previo comunicado a la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma, podrá abonar al trabajador afectado, lo estipulado en la legislación vigente.

#### ***Artículo 35. Prevención de riesgos en el trabajo.***

La empresa se adaptará en todo momento a la legislación vigente relativa a la prevención de riesgos en el trabajo, poniendo a disposición del trabajador los medios o las medidas preventivas necesarias en cada momento.

#### ***Artículo 36. Seguro de accidentes.***

La empresa concertará a su cargo, y para todos los trabajadores afectos por el presente Convenio, un seguro de accidentes de cualquier índole veinticuatro horas por 45.000 euros para cada una de las siguientes contingencias:

- Fallecimiento.
- Invalidez permanente total (para profesión habitual).
- Invalidez permanente absoluta.
- Gran invalidez.

La cobertura pactada se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto el empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

#### ***Artículo 37. Ayuda escolar.***

Cada trabajador con hijos en edad escolar y en concepto de ayuda escolar, percibirá en el mes de septiembre una cantidad establecida de 63 euros anuales por cada hijo, previa entrega de justificante de estar escolarizado.

Se tendrá derecho a percibir esta cantidad desde que el niño cumpla los tres años hasta los dieciocho.

#### ***Artículo 38. Reconocimiento médico.***

Anualmente, en las fechas en que la empresa indique, serán sometidos los empleados a una revisión médica en la Mutua Patronal correspondiente, anotando los resultados en la cartilla sanitaria de cada trabajador.

#### ***Artículo 39. Jubilación.***

Se pacta la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador reúna todos los requisitos legales para tener acceso a la prestación por jubilación que en cada momento establezca la Seguridad Social.

Los trabajadores podrán jubilarse a los sesenta y cuatro años para el compromiso para la empresa de cumplir lo establecido en el R.D. 194/855 de 17 de julio.

***Artículo 40. Jubilación parcial.***

El trabajador jubilado parcialmente podrá acumular el tiempo de trabajo en una determinada época del año siendo opción del trabajador que opte por la jubilación. Según Ley 64/97 y RD. 15/1998 el porcentaje máximo o mínimo de jubilación parcial se ajustará en todo momento a la legislación vigente.

El trabajador que se acoja a la jubilación parcial, vendrá obligado a jubilarse obligatoriamente cuando cumpla la edad de la jubilación ordinaria (65 años).

Capítulo VII

**Garantías sindicales**

***Artículo 41. Funciones y garantías de los representantes de los trabajadores.***

Norma general: En lo que concierne a las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores legalmente constituidos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

***Artículo 42. Cuota sindical.***

A requerimiento de los trabajadores afiliados a una central sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores la cuantía de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador 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 la que pertenece y la cuantía de la cuota.

Los importes retenidos se entregarán al trabajador de la empresa que designe la central sindical correspondiente.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario por parte del trabajador.

***Artículo 43. Crédito horas sindicales.***

Los delegados de personal o Comités de empresa, tendrán un crédito de horas sindicales retribuidas de veinte horas al mes durante el año, cuyo cómputo se hará anualmente pudiendo los delegados utilizar un número mayor de las establecidas mensualmente siempre que no perjudique o repercuta en el servicio.

***Artículo 44. Derecho de asamblea.***

Se podrán celebrar asambleas de carácter sindical dentro de la jornada de trabajo, con el máximo de una asamblea al mes y dos horas de duración.

***Disposición transitoria Primera.***

En caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre de 2006, 2007, 2008 y 2009 un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno en los P.G.E. para dichos años, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente en todo lo que exceda de los mencionados porcentajes.

El incremento de esta revisión salarial afectará a todos los conceptos salariales del Convenio Colectivo a excepción del seguro de accidentes, contemplado en el artículo 36 del Convenio.

Tales incrementos se abonarán con carácter retroactivo de 1 de enero de 2006, 2007, 2008 y 2009 respectivamente.

***Disposición adicional Primera.***

Para la solución extrajudicial de conflictos laborales, las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC).

***Disposición final Primera.***

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal para las Empresas del Agua, así como cualquier mejora que de forma conjunta o independiente, lo haga con respecto al articulado de este Convenio Provincial.

***Disposición final Segunda.***

Los atrasos derivados del incremento salarial pactado en el presente Convenio, se pagarán como máximo el día 31 de julio de 2006.

**Salarios año 2006**

Grupos	Salario base annual Euros	Salario base x 14 pagas Euros
PRIMERO		
Peón/Limpiador	13.224,40	944,60
SEGUNDO		
Aux. Administrativo	13.565,16	968,94
Oficial Administrativo	13.565,16	968,94
Aux. de Laboratorio	13.565,16	968,94
Lector	13.565,16	968,94
Oficial de primera	13.565,16	968,94
Oficial de segunda	13.565,16	968,94
Oficial de tercera	13.565,16	968,94
TERCERO		
Respons. de Departamento	13.905,78	993,27
Capataz	13.905,78	993,27