

en el plazo de un mes, desde su notificación, según lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificados por la Ley 4/1999.

Para el conocimiento íntegro del acto que se notifica, obra de manifiesto y a su disposición en la Sección de Formación Continua de la Dirección Provincial del SPEE de Palencia, sita en Avda. Simón Nieto, 10-2ª planta.

– Entidad: **Mundopal 2002, S. L.**

Expediente: F-2002/5111.

Último domicilio: Formak, S. L.

C/ Extremadura, 8. – 34003 - Palencia.

Palencia, 21 de diciembre de 2005. - El Director Provincial, Evilio Morán Gómez.

4343

## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

#### SECCIÓN DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

En expediente de Conciliación número 935/2005, seguido a instancia de D. José María Gómez Vélez, el día 09-12-2005, frente a la empresa Cristina Vicente González, en reclamación de Cantidades, esta Oficina Territorial de Trabajo, en virtud de las facultades conferidas por el Real Decreto 831/85, de 30 de mayo, acuerda citar a la empresa para que comparezca el próximo **día 11-01-2006, a las diez y diez horas**, ante la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, sita en Palencia, C/ Doctor Cajal, 4-6, planta baja, al objeto de celebrar el pertinente Acto de Conciliación, obrando en el expediente copia de la papeleta de demanda a disposición del interesado.

Y para que así conste y sirva de citación a la empresa precitada, expido y firmo la presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Palencia, 27 de diciembre de 2005. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

4378

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Referencia: *Convenios Colectivos*

Expte.: 15/05 3400212

**Visto** el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **Aquagest, S. A.**, presentado en esta Oficina Territorial con fecha 12-12-05, a los efectos de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia, suscrito por la representación legal de la empresa, de una parte, y por el Comité de Empresa, de otra, el día 29-11-2005, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R. D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 2 del R. D. 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, **acuerda:**

- 1.- **Ordenar** su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia.

En Palencia, a diecinueve de diciembre de dos mil cinco. El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

### CONVENIO COLECTIVO 2005-2008.

#### AQUAGEST, S. A.

#### CAPÍTULO I

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### Artículo 1. - Ámbito funcional

Las presentes normas regirán en la Empresa Aquagest, Sociedad Anónima, 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, independiente 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 Palencia.

**Artículo 4. - Ámbito temporal**

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo surtirán efectos desde el día primero de enero de 2005 y tendrán una duración de cuatro años, a contar desde dicha fecha, es decir hasta el 31 de diciembre de 2008. 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.

**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 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, de lo cual se emitirá informe a los representantes legales de los trabajadores.

**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 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 trabajador tareas correspondientes a varios oficios o grupos profesionales, éste deberá ostentar aquélla 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 trabajadores, uno de los empleados del grupo 1 existentes en la plantilla podrá ascender al grupo 2.

**Artículo 8. - Clasificación Funcional**

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. Esta clasificación se realizará en Grupos Profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.
3. Por acuerdo entra el trabajador y la correspondiente Empresa, en el marco establecido en el presente convenio, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el Grupo Profesional que corresponda.

**Artículo 9. - Grupo Profesionales**

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

Dentro de los grupos profesionales 2 y 3 se establecen, a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo las áreas funcionales Administrativa y Técnica.

**GRUPO PROFESIONAL 1:**

- Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.
- Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.
- A este grupo se corresponden, entre otras, las antiguas categorías de Ordenanza y de Peón contenidas en la Ordenanza Laboral.

**GRUPO PROFESIONAL 2:**

- Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.
- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.
- Dentro del Área Funcional administrativa de este Grupo, cabe incluir, entre otras, las antiguas categorías reconocidas en la Ordenanza Laboral de

Ayudante de almacén, Auxiliar administrativo, Oficial de segunda administrativo, Oficial primera administrativo y Encargado de almacén, así como Delineante y Delineante de primera.

Con relación al Área Funcional Técnica, cabe incluir en este grupo profesional, entre otras, las siguientes categorías: Oficial tercera de Taller y Depuradoras, Oficial segunda de Taller, Depuradoras y Conductor clase B, Oficial primera de Taller, Depuradoras, y Conductor clases C y D, Subcapataz, Lector, Inspector, Auxiliar técnico y Vigilante de Obras.

#### GRUPO PROFESIONAL 3:

- Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.
- En el Área Funcional Administrativa de este Grupo se incluyen, entre otras, las antiguas categorías de Subjefe y Jefe de Negociado.

En lo que se refiere al Área Técnica, cabe incluir, también enunciativamente, las antiguas categorías profesionales de Encargado de Estación y de Capataz, así como la de Jefe de Sección.

#### GRUPO PROFESIONAL 4:

- 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.

- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.
- En este Grupo cabe incluir, entre otras, las Categorías de Cajero y, en general, las de Titulado o de Grado Medio.

#### GRUPO PROFESIONAL 5:

- Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la

gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.
- En este Grupo se incluyen las Categorías Profesionales de Jefe de Departamento, así como las correspondientes a Titulado Superior.

#### Artículo 10. - Promoción y ascensos

##### *Promoción Profesional. Principio General:*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

##### *Cobertura de Vacantes y Ascensos:*

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterios 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 del el Convenio Nacional de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua y la normativa laboral vigente en cada momento.
3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas pueden resultar englobadas en los grupos profesionales 4 y, especialmente, 5.
4. Para el ascenso a los puestos de trabajo, en los que no procede la libre designación por las empresas, éstas establecerán un sistema de concurso- oposición que habrá de ajustarse a criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia las siguientes circunstancias: 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 establezcan.

5. A este objeto, la Empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores.

#### **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 trabajadores legalmente constituida en la Empresa, tendrá, en las materias que se especifican 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 aquellas encomendadas a un solo trabajador 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**

La Dirección de la Empresa determinará, previa consulta con el Comité de Empresa, de acuerdo con las características del trabajo a desarrollar, las prendas de trabajo que deben ser utilizadas en cada servicio, tanto por el personal administrativo, como el personal obrero, oyéndose a los representantes de los trabajadores.

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

- En invierno: Un traje, una camisa, un mono, un par de botas.

Un anorak, un par de botas de agua forradas y un jersey cada dos años.

- En verano: Dos pantalones, dos camisas. Un polo cada dos años.

Las prendas que como mínimo se distribuirán al personal de lecturas, serán las siguientes:

- En invierno: Dos jerseys, una camisa, un pantalón y un par de zapatos. Cada dos años un anorak.
- En verano: Dos pantalones y dos camisas.

Las prendas de invierno serán entregadas el día primero de octubre y las de verano el día 15 de junio.

El importe de las prendas de trabajo del personal de oficinas será de 327,15 euros para 2005 y para 2006, 2007 y 2008 será de 256 euros anuales. Estas cantidades se harán efectivas en el mes de junio de cada año.

#### **Artículo 15. - Movilidad del personal**

La empresa evitará en lo posible la movilidad o cambios de destino de los trabajadores. 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 tal efecto, y oír a la representación de los trabajadores legalmente constituida en la empresa. En estos supuestos quedarán reconocidos los haberes fijos percibidos por el trabajador en el promedio de los tres últimos meses.

En caso de que un trabajador 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 trabajadores, no pueden ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador 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 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 podrá asimismo realizarse de modo continuado o partido, previo acuerdo inter-partes.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por la Empresa y por los representantes legales de los trabajadores, 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.

#### **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.

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

Los representantes de los trabajadores 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 Aquagest revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo a las necesidades del Servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal sin precisar la realización de H.E.

Se considerarán H.E. estructurales las realizadas en períodos 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 entrarán a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como H.E.

Asimismo, en los colectivos de los trabajadores sujetos a turnos de 24 h., cuando se produzca una ausencia de un trabajador 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 entregado una copia del resumen mensual al trabajador y otra a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 20. - Trabajos en turno**

Son aquellos trabajos que requieren actividad permanente durante las veinticuatro horas del día y 365 días del año, por lo que se establecen turnos de trabajo, variándose cada semana el turno a prestar por los trabajadores, 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 41 del presente Convenio Colectivo.

Los únicos empleados afectados por el presente Convenio Colectivo, que deben ser calificados como personal de "turno" son los que prestan sus servicios en las plantas depuradoras y elevadoras.

#### **Artículo 21. - Vacaciones**

Todos los trabajadores 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 trabajadores legalmente constituida en la misma. Al establecerse dicho calendario, se procurará atender las peticiones que eleven los trabajadores, 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 trabajadores.
- El 15 de marzo la empresa comunicará al comité 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 trabajadores las vacaciones las fijaría la Empresa, de igual manera si la Empresa no cumpliera los plazos se entendería que las vacaciones solicitadas son las fijadas.

Si el trabajador que tuviese marcadas en calendario sus vacaciones se encontrase en IT por Accidente de Trabajo las podría trasladar a otro periodo, siempre dentro del año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutarán de las vacaciones que le corresponda 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 avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- Fallecimiento de cónyuge o hijos: Cinco días naturales.
- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia de Palencia y Valladolid, a tal efecto.

- Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos: Dos días naturales.
- Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia de Palencia y Valladolid, a tal efecto.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por 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 trabajadores 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.
- 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 trabajadores disfrutarán estos dos días en otras fechas. Asimismo los trabajadores que tuvieran que realizar su trabajo los días 24 ó 31 de diciembre, disfrutará 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 alumbramiento, un certificado médico oficial expedido por el facultativo que haya intervenido.

#### **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 artículo 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 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 en 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 2005: IPC previsto por el Gobierno (2%) más 0,25 puntos.
- Para el año 2006: IPC previsto por el Gobierno más 0,35 puntos.
- Para el año 2007: IPC previsto por el Gobierno más 0,50 puntos.
- Para el año 2008: IPC previsto por el Gobierno más 0,70 puntos.

La tabla de retribuciones válida será la consignada como anexo en el presente Convenio.

###### **Cláusula de Revisión Salarial:**

En el caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, alcanzara a 31 de diciembre de cada uno de los años en vigor de este convenio un incremento superior al previsto inicialmente por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre las cifras indicadas más los porcentajes que en cada caso hubiera lugar.

La revisión salarial se efectuará sobre todos los conceptos retribuidos y económicos utilizados para calcular el incremento salarial del año **2005 y de los años sucesivos de vigencia del convenio** y se hará con efectos del primero de enero de cada año respectivo, consolidando la cuantía a efectos de actualizaciones salariales de futuros ejercicios.

La cantidad resultante se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente al del ejercicio.

###### **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 empleado el cómputo anual del premio de antigüedad, más la participación en beneficio 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 art. 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. - Antigüedad**

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

1. Sobre los salarios mínimos por grupos profesionales fijados en los convenios colectivos sindicales o que se establezcan en lo sucesivo, los respectivos trabajadores percibirán en concepto de aumentos periódicos por antigüedad el 2 por 100 del salario de dichas categorías, por cada uno de los diez primeros años de servicio en la Empresa y un 1 por 100 en los siguientes hasta los sesenta y cinco años de edad.
2. El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la Empresa, con independencia del período de prueba, baja por incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.
3. Se sustituye a estos efectos la antigüedad en el grupo profesional, por la antigüedad de ingreso en la Empresa.  
Esto no obstante, al producirse un ascenso, quedará fijo el importe del premio o de los premios de antigüedad alcanzados, girando el nuevo aumento sobre el salario de la categoría de ascenso al vencimiento de la anualidad correspondiente.
4. El premio se percibirá hasta que el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento quedará congelado, sin que se devengue más porcentaje.
5. La fecha de partida de los premios será la de 1 de enero a la de 1 de julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año.
6. El premio de antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales y gratificaciones extraordinarias.
7. Los trabajadores que ingresen en la empresa a partir del 1 de enero de 2001, y por cada uno de los diez primeros años de servicio contados, percibirán en concepto de complemento de antigüedad el importe equivalente al 1% del Salario del Convenio vigente. A partir del undécimo año en cada momento y hasta la extinción del contrato por cualquier causa, percibirán el 0,5% del mencionado Salario e idéntico concepto retributivo, hasta los 65 años.

#### **Artículo 31. - Participación en beneficios**

Tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con el art. 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.

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

#### **Artículo 32. - Complemento personal**

Tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con el art. 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 art. 27.

#### **Artículo 33. - Plus por trabajos nocturnos**

El plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 20 por 100 de la suma del salario base,

antigüedad, 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 art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores. Si la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, algún empleado percibiese un plus por trabajo nocturno más elevado, éste le será respetado en su cuantía.

#### **Artículo 34. - Plus por penosidad**

Los trabajadores que, por el cometido que realizan deban percibir una bonificación en concepto de "penosidad", les será abonada la misma a razón del 20 por 100 de su salario base mensual, en función de las horas realmente trabajadas en condiciones penosas.

El plus de penosidad tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 35. - Plus por trabajos de inferior grupo profesional**

Los trabajadores 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 por 100 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 el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 36. - Trabajos tóxicos**

Los trabajadores que realicen cometidos que el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo correspondiente califique como tales, percibirán una bonificación del 20% de su salario base, en función de las horas trabajadas realmente invertidas en dichos trabajos.

#### **Artículo 37. - 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 38. - Retribución a tanto alzado por prolongación de jornada, disponibilidad nocturna o en festivo**

Cuando 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 39. - Gratificaciones extraordinarias**

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

Cada una de las cuatro gratificaciones extraordinarias consistirán en el importe de la suma del salario base mensual y de la antigüedad mensual. 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 40. - Valor de las horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias trabajadas en día laborable se abonarán con un recargo del 50 por ciento sobre el valor de las horas ordinarias. El valor hora ordinaria, se calculará dividiendo la totalidad de los haberes semanales fijos (salario base + antigüedad + 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 trabajador 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 por ciento.

Cuando un trabajador 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 41. - Plus de Disponibilidad para trabajadores a turnos.**

Se establece un Plus de Disponibilidad para los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos en las estaciones depuradoras, que se valorará como el resultado de multiplicar 16 días por ocho horas de trabajo por el valor de una hora de trabajo. Dicho plus se dividirá entre los doce meses del año, abonándose en cada una de las doce pagas ordinarias.

Este plus tendrá carácter de complemento salarial, cotizando a la Seguridad Social como tal; por este mismo carácter de complemento, no entrará a formar parte en el cómputo de salario total empleado en el cálculo de los valores de la hora de trabajo.

Dado el carácter del complemento, este no dejará de percibirse aun cuando el trabajador se encuentre de Baja por I.L.T., salvo cuando ésta exceda de los 30 días naturales.

**Artículo 42. - Plus de Disponibilidad para trabajadores de pueblos.**

Se establece un plus de disponibilidad para los trabajadores que presten sus servicios en los pueblos realizando retenes fuera de la jornada laboral. Se entenderá por reten 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 del aviso para desarrollar el trabajo que una avería, emergencia u otras necesidades que el servicio requiera, así como la revisión del estado de funcionamiento de las plantas de tratamiento. A efectos de su pronta localización la Empresa facilitará los medios necesarios (emisora, teléfono móvil, etc.) que serán tratados con la corrección debida.

El importe a percibir por el reten será:

- a) Cuando el retén lo realice un único operario, al mes percibirá 120 euros/mes.
- b) Cuando esta tarea sea realizada por dos o más operarios, al mes percibirán la parte proporcional mencionada en el anterior a).

**Artículo 43. - Prima de lectura**

La empresa podrá proponer a los empleados 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 trabajador se le encomiende realizar lecturas fuera de su jornada de trabajo se abonará una prima de 0,03 euros por lectura.

**Artículo 44. - Quebranto de Moneda**

El trabajador que efectúe cobros en metálico por cuenta de la Empresa, percibirá con carácter salarial, la cantidad de 150 euros anuales.

**Artículo 45. - Compensaciones especiales**

Todo personal que a las doce de la noche de los días 24 ó 31 de diciembre esté realizando su jornada laboral, percibirá una compensación económica de 50 euros/noche.

**Artículo 46. - Contratos eventuales**

En caso de extinción del contrato de trabajo eventual, el trabajador 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 47. - Clases de faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa reguladas por estas normas, se clasificarán atendiendo a su importancia e intención en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

**Artículo 48. - Faltas leves.**

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa justificada aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuese causa de accidente de sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como "grave" o "muy grave" según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, útiles, herramientas y vehículos de la empresa.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la diligencia y corrección debida.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante



actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "muy grave".

9. Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

#### Artículo 49. - Faltas graves.

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique, o siendo posible preavisar no se hubiera hecho.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y Hacienda Pública. La falta malintencionada en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones estando de servicio, cualesquiera que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en actos del servicio, si implicase riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. La embriaguez y/o toxicomanía fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
11. Las derivadas de lo previsto en el apartado 3 del artículo anterior.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos la amonestación escrita.
13. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, útiles, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
14. La simulación por enfermedad o accidente.

#### Artículo 50. - Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves la siguientes:

1. Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 6 meses, o 30 durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
3. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, los de duración superior a seis años distados por la autoridad judicial.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad en el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria y aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La continuada y total falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas en los compañeros de trabajo.
7. La embriaguez y/o toxicomanía durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuesen habituales.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños de la empresa, datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen interior.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. La blasfemia habitual.
13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
14. Abandonar el trabajo con puestos de responsabilidad.
15. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la labor.
16. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
17. Las derivadas de lo previsto en los apartados tercero y octavo del artículo 48 y en los apartados 3, 6, 9 y 13 del artículo 49.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

#### Artículo 51. - Sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Por falta leve, amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días naturales.

- b) Por falta grave Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días naturales.
- c) Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días naturales, despido.

#### Artículo 52. - Notificación de sanciones.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha de su comisión y los hechos que la motivan.

La comisión paritaria, estudiará las faltas muy graves.

#### Artículo 53. - Prescripción de sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días naturales, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días naturales, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO V

#### RÉGIMEN ASISTENCIAL

#### Artículo 54. - Mejora de las prestaciones por incapacidad laboral transitoria

En caso de incapacidad laboral transitoria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad profesional o de accidente laboral, la Empresa abonará al trabajador 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 laboral transitoria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común o de accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador 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 de trabajador, ambos inclusive.
  - Del veintiuno en adelante, en cualquiera de las bajas anuales del trabajador.
- La diferencia entre el 85 por 100 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 55. - 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 entregadas, después de producirse el fallecimiento a los beneficiarios que legalmente haya designado el trabajador.
- Invalidez absoluta para todo tipo de trabajo, hasta el límite de 65 años de edad, 18.030,36 euros que serán

entregadas al trabajador, al declararse la citada invalidez.

- Invalidez total para la profesión habitual, hasta el límite de 65 años de edad 18.030,36 euros que serán entregadas al trabajador, 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: 20.000 euros que serán entregadas al trabajador 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 entregadas después de producirse el fallecimiento, a los beneficiarios que libremente haya designado el trabajador.
- Muerte por accidente de tráfico, hasta el límite de 65 años de edad, 18.030,36 euros, que serán entregadas después de producirse el fallecimiento a los beneficiarios que libremente haya designado el trabajador.

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

#### Artículo 56. - 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 57. - Jubilación

Se establece un complemento vitalicio por jubilación a cargo de la Empresa que se abonará a sus trabajadores cuando se jubilen y comiencen a percibir la pensión de la mutualidad correspondiente.

Dicho complemento, que será abonado mensualmente consistirá en la diferencia existente entre la pensión fijada por la mutualidad y el salario real del trabajador, con arreglo a la siguiente escala:

A los 60 años de edad, la Empresa, abonará la diferencia entre la pensión fijada por la Mutualidad y el 80 por 100 de la suma del salario base, antigüedad, beneficios, complemento personal y pagas extras que viniera percibiendo el trabajador anualmente:

- A los 61 años de edad, el 82%.
- A los 62 años de edad, el 84%.
- A los 63 años de edad, el 86%.
- A los 64 años de edad, el 88%.
- A los 65 años de edad, el 90%.

En caso de fallecimiento del titular, tendrá derecho a la percepción del complemento vitalicio por jubilación anteriormente establecido, la viuda del causante y los familiares con derecho a prestación de la Mutualidad Laboral.

#### Artículo 58. -

Los trabajadores que se incorporen a partir del día 1 de mayo de 1985 a la plantilla de la Empresa percibirán un complemento vitalicio, por jubilación a cargo de la Empresa, que se abonará a sus trabajadores cuando se jubilen y comiencen a percibir la pensión.

Dicho complemento, que será abonado mensualmente, consistirán en la aplicación del porcentaje que reciba el trabajador por parte del INSS, a la diferencia existente entre la pensión fijada por el INSS y el salario real del trabajador con arreglo a la siguiente escala:

- A los 60 años de edad, el 80%.
- A los 61 años de edad, el 82%.
- A los 62 años de edad, el 84%.
- A los 63 años de edad, el 86%.
- A los 64 años de edad, el 88%.
- A los 65 años de edad, el 90%.

En caso de fallecimiento del titular, tendrá derecho a la percepción del complemento por jubilación anteriormente establecido, la viuda del causante siempre y cuando dicha viuda perciba el subsidio correspondiente, a cargo del INSS o mutua.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa a partir del día 1 de enero de 1994, no tendrán derecho a percibir prestación por jubilación ninguna.

#### **Artículo 59. - Reconocimiento médico**

Anualmente, en las fechas de la Empresa indique, y por cuenta de ésta en todos los órdenes, serán sometidos los empleados a un reconocimiento médico, consiste 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 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 un determinado análisis, éste correrá a cargo de la Empresa.

Así mismo, los nuevos empleados antes de su admisión, serán sometidos a un reconocimiento médico.

#### **Artículo 60. - Ayuda por fallecimiento**

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

#### **Artículo 61. - Subsidio por privación temporal del permiso de conducir**

Si algún trabajador 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 período de privación del permiso de conducir con un máximo de dos años.

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

#### **Artículo 62. - Bolsa de vacaciones**

La Empresa abonará 108,18 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 trabajadores, 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 63. - Asignación familiar**

En el supuesto de que algún trabajador de la plantilla, tuviera a su cuidado a algún hijo disminuido psíquico, físico o sensorial, percibirá como ayuda económica para su atención, la cantidad de 35 euros en cada una de las doce pagas ordinarias.

### **CAPÍTULO VI**

#### **PRÉSTAMOS**

#### **Artículo 64. - 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 euros 4.507,59 en cada ocasión.

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

#### **Artículo 65. - 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 serán superiores 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 66. - 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 trabajadores, 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 67. - Intereses, plazo y forma de amortización**

Los préstamos devengarán un interés del 2 por 100 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 amorti-

zarán 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 68. - Comité de Empresa y Delegados de personal**

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

#### **Artículo 69. - Cuota sindical**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe 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 que pertenece y la cuantía de la cuota.

Los importes retenidos se entregarán a la Central Sindical que designe el trabajador de la Empresa.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación contraria durante el período de un año.

#### **Artículo 70. - Suministro de agua a los empleados**

A los empleados de la empresa en activo, una vez superado el período de prueba, se les abonará la cantidad que corresponda a la tarifa de uso doméstico por su cuota de servicio, 15 m<sup>3</sup> mensuales de agua y alcantarillado e I.V.A. correspondiente a dichos conceptos.

Esta consideración también será aplicable al personal que se jubile y que pertenezca a la plantilla con fecha 31 de diciembre de 1996. Los trabajadores que se incorporen a la empresa a partir del día 1 de enero de 1997, no tendrán derecho a percibir la prestación descrita en el momento de su jubilación.

Se entiende que se tendrá derecho a esta percepción por un único punto de suministro. En el caso que dos o más personas tengan un mismo punto de suministro, la percepción será recibida por la persona de mayor antigüedad.

Asimismo, de solicitarse altas en el servicio, la fianza y otras tasas vigentes por el Ayuntamiento deberán ser abonadas en el momento de realizarse dicha solicitud.

#### **Artículo 71. - Lote de Navidad**

Para el presente convenio y en años sucesivos, el importe unitario por empleado será de 100 euros.

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

## **CAPÍTULO VIII**

### **CLÁUSULAS FINALES**

#### **Artículo 72. - 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 73. - 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 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: Las personas elegidas por la Empresa.
- Por los trabajadores: Los representantes legales de la parte social de la empresa.

#### **Artículo 74. - Garantía "Ad Personam"**

Se respetarán "ad personam", los derechos económicos y sociales adquiridos que excedan de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 75. - Prelación de normas**

El presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladores 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 vulnere preceptos de derecho necesario absoluto.

#### **Artículo 76. - Cláusulas de absorción**

El régimen económico pactado en el presente Convenio Colectivo y valorado en su cómputo anual, absorberán 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 77. - 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 78. - 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.

**TABLA SALARIAL 2005 - PALENCIA**

<i>Grupo profesional</i>	<i>Área funcional</i>	<i>Nivel salarial</i>	<i>Nivel económico haber</i>	<i>Nivel económico</i>
			<i>Base anual</i>	<i>Haber anual</i>
			<i>Año 2005</i>	<i>Anual</i>
			<i>IPC previsto + 0,25</i>	<i>17,80</i>
			<i>2,25%</i>	
5		1	1.146,36	20.405,21
5		2 Min.	1.081,22	19.245,72
4		1	1.081,22	19.245,72
4		2	1.010,87	17.993,49
4		3 Min.	1.002,91	17.851,80
3	Administrativa	1	933,97	16.624,67
3	Técnica	1	933,97	16.624,67
3	Técnica	2 Min.	760,23	13.532,09
3	Productiva	1	804,47	14.319,57
3	Productiva	2 Min.	777,30	13.835,94
2	Administrativa	1	784,88	13.970,86
2	Administrativa	2	766,89	13.650,64
2	Administrativa	3	737,96	13.135,69
2	Administrativa	4	733,68	13.059,50
2	Administrativa	5 Min.	732,15	13.032,27
2	Productiva	1	761,15	13.548,47
2	Productiva	2	737,39	13.125,54
2	Productiva	3 Min.	732,15	13.032,27
2	Técnica	1 Min.	737,66	13.130,35
1	Administrativa	1	732,69	13.041,88
1	Productiva	1	731,73	13.024,79
1	Productiva	2	726,23	12.926,89
1	Productiva	3 Min.	724,81	12.901,62