

CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCION de 13 de junio de 2003, de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Asturagua, S.A., Sorea, S.A.-U.T.E. en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo (código 3303832, expediente: C-26/03) de la empresa Asturagua, S.A.-Sorea, S.A.-U.T.E., con entrada en el Registro de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral el 12-6-03, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el día 21-5-03, y de conformidad con lo dispuesto en el art.

90, números 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 6 de marzo de 2000, por la que se delegan competencias de la titular de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la presente,

R E S U E L V O

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, 13 de junio de 2003.—El Director General de Trabajo y Seguridad Laboral (P.D. autorizada en Resolución de 6-3-2000, BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 22-3-2000).—10.124.

Acta final de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa UTE Asturagua-Sorea

En la ciudad de Oviedo, siendo las 11 horas del día 21 de mayo de 2003 y con asistencia de las personas reseñadas, se reúnen en el domicilio social de la empresa, al objeto de negociar el Convenio de la empresa Asturagua-Sorea para los años 2003/5.

Abierta la sesión, ambas partes se felicitan por haber llegado a un acuerdo para la firma del Convenio, el cual es leído y firmado por todos los asistentes.

Se faculta para su publicación e inscripción en la Delegación de Trabajo, Oficina de Convenios Colectivos.

Y en prueba de conformidad firman los asistentes en lugar y fecha arriba indicados.

Asistentes:

Por la empresa,

Juan Elías Jares.

Por los trabajadores:

Alberto Gómez Blanco.

Por SOMA, FIA, UGT:

Celso Ordiales Méndez

Gilberto López Alvarez.

CONVENIO COLECTIVO U.T.E. ASTURAGUA-SOREA AÑOS 2003-2005

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1.—Ambito funcional.

Las presentes normas, regirán en la Empresa UTE ASTURAGUA- SOREA (CIF G-74027632), y en lo no expresamente previsto en la misma, 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.—Ambito personal.

Por este Convenio Colectivo se regirá todo el personal del Servicio de la Empresa, que esté sujeto a las normas laborales vigentes.

Artículo 3.—Ambito territorial.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, regirán en todos los Centros de Trabajo que mantenga la Empresa en la Comunidad de Asturias.

Artículo 4.—Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo, surtirá efectos desde el primero de Enero del 2003. Su duración será de tres años, desde el uno de enero al 31 de diciembre del 2.005, plazo que se entenderá prorrogado de año en año, mientras cualquiera de las partes no manifieste a la otra, con una antelación mínima de un mes, al vencimiento del primer plazo o de cualquiera de sus prórrogas, su voluntad de darlo por terminado.

CAPITULO II

Organización del trabajo y formación profesional

Artículo 5.—Organización del trabajo.

Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo y debe hacer uso de esta facultad, con la máxima eficacia, mediante la utilización flexible de los factores de producción y con sujeción a la Normativa vigente, manteniendo como principios la calidad, la eficacia y el aspecto humano.

Corresponde a la dirección de la empresa, asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, todo ello de acuerdo con la legislación vigente, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 41 del E.T.

La Empresa se obliga expresamente a cumplir todos los aspectos que contempla al respecto el artículo 64 del Estatuto 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, si lo considera necesario, contratará al personal suficiente para suplir los puestos de trabajo que por circunstancias de la producción, vacaciones y/o I.T. de larga duración se dieran.

Artículo 7.—Prestación del trabajo.

El trabajador está obligado a conocer y desempeñar las funciones propias de su categoría y para ello, la Empresa debe facilitar todos los medios necesarios para su formación.

El ingreso en la Empresa llevará consigo la clasificación del empleado en el Grupo Profesional con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Cuando sea necesaria 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 sólo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada de trabajo. El tipo de trabajo que se encomiende no podrá ser vejatorio ni peyorativo, ni perjudicar a la formación profesional del trabajador.

CAPITULO III

Formación y clasificación profesional

Artículo 8.—Formación.

Se entiende que el objetivo general de la misma es mejorar la Formación del conjunto de los trabajadores.

Los planes de formación serán elaborados anualmente por la Empresa con la colaboración del Delegado de Personal y/o Comité de Empresa con el objetivo de mejorar la formación del conjunto de los trabajadores de forma continuada, de acuerdo con la evolución de la tecnología y de los sistemas de trabajo y de tal forma que puedan acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

En los casos en que la Formación tenga lugar en jornada ordinaria, será obligatoria para el trabajador su asistencia a la misma.

En el caso en que la Formación tenga lugar fuera de la jornada, la asistencia a la misma será voluntaria.

El trabajador tendrá derecho a:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Centro, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación y a la aceptación, por parte de la Empresa, de las solicitudes de formación individual que los trabajadores presenten en forma y plazo, con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 9.—Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, adecuando las categorías profesionales a los Grupos Establecidos y a las diferentes áreas funcionales dentro de cada grupo.

Artículo 10.—Definición de los grupos profesionales.

Para determinar la definición de los grupos profesionales se estará en lo especificado en el Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 11.—Adecuación de los Grupos Profesionales. (Véase en formato PDF)

En cuanto a la movilidad funcional dentro de los Grupos Profesionales, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 12.—Cobertura de vacantes y ascensos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Convenio Colectivo Estatal del sector y a lo que dictamine el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores. Teniéndose en cuentas las siguientes normas:

Personal Directivo: La empresa designará libremente la promoción o ascenso a cada una de las categorías que componen este grupo.

Personal Técnico: Las vacantes de personal técnico, se ocuparán libremente de acuerdo con los títulos correspondientes, la competencia profesional y las capacidades de organización y mando necesarias para cubrir la vacante.

Personal Administrativo y Obrero: Para los ascensos de este grupo, se tendrán en cuenta las normas siguientes:

a) Las vacantes de Jefes Administrativos, serán ocupadas por personal de la Empresa o por personal externo que la Empresa designe libremente.

b) Las otras vacantes de personal administrativo serán ocupadas mediante una prueba de selección entre trabajadores de la Empresa. Si no se presentan candidatos o no son declarados aptos, se designarán libremente de personal ajeno a la Empresa.

c) **Personal Obrero:** Las vacantes las ocuparán, dentro de cada especialidad, el personal de la categoría inmediatamente inferior, si a aquellos a los que corresponde con cualificados como aptos por la Empresa o bien, han sido declarados aptos después de la prueba que se les someta. En el caso de no darse esta circunstancia de aptitud, se podrá admitir personal ajeno a la Empresa.

CAPITULO IV

Régimen de trabajo

Artículo 13.—Jornada.

La jornada en cómputo anual de horas para el año 2003 será de 1.761 horas efectivas de trabajo y, para el año 2004 y 2005 será de 1.752 horas efectivas de trabajo.

El horario de trabajo podrá adaptarse en cada explotación de común acuerdo entre la Jefatura de Zona y los Trabajadores afectados, respetando los horarios existentes y el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

Los sábados serán considerados a todos los efectos como día laborable.

Artículo 14.—Horario.

El horario será pactado en cada centro de trabajo, entre la dirección de la Empresa y la representación de los Trabajadores, en función del tipo de servicio que se preste.

Artículo 15.—Días festivos.

Los días festivos que regirán para el año 2003, y siguientes con carácter no recuperable, serán los que fije el Departamento de Trabajo, mediante publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, más las dos fiestas locales de cada población y el 1 de junio (Patrona).

Artículo 16.—Trabajos de turno.

Son aquellos trabajos que requieren actividad permanente durante las 24 horas del día y los 365 días del año por lo que se establecen turnos de trabajo de ocho horas, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las trabajadas en domingo o fiesta.

El Plus de turno tiene el carácter de complemento salarial no consolidable de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Este plus de turno consistirá en un complemento fijo mensual tal como establece la tabla salarial adjunta.

El plus de turno, se incrementará de acuerdo con lo pactado en el art. 27.

Artículo 17.—Plus nocturno.

Consiste en un complemento de remuneración fijo mensual tal como establece la tabla salarial adjunta.

El Plus de trabajo nocturno tiene el carácter de complemento salarial no consolidable de acuerdo con el artículo 26.3 del estatuto de los Trabajadores.

El plus nocturno, se incrementará de acuerdo con lo pactado en el art. 27.

Artículo 18.—Horas extraordinarias.

Con el objetivo de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

En lo no establecido en este Convenio, las horas extraordinarias se regirán por lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio del Sector.

Dado el carácter de servicio público que tiene la Empresa y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio, con las mínimas interrupciones posibles, se consideran horas extraordinarias de fuerza mayor, a los efectos de deducciones de cotización que en cada momento marque la ley, las siguientes:

- Reparación de siniestros que afecten al servicio.
- Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- Averías o daños extraordinarios, que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias estructurales se consideran de fuerza mayor no entrando, a efectos de limitación, en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 19.—Vacaciones.

Los trabajadores de plantilla, disfrutarán de un período de vacaciones anuales de 30 días naturales.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre empresa y trabajador, la división en dos el período de vacaciones.

El calendario de vacaciones de cada centro de trabajo, se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro de los tres primeros meses de cada año. En caso de no llegar a acuerdo mediará el Comité de Empresa.

Al establecer dicho calendario, se procurará atender las peticiones que eleven los trabajadores. En caso de desacuerdo, se estará a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 20.—Licencias o permisos retribuidos.

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

- Matrimonio del trabajador: quince días naturales.
- El día de la boda de familiares de primer grado.
- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos: dos días naturales.
- Intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o hijos: dos días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de 400 kms.
- Enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho: dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de 400 kms.
- Traslado del domicilio habitual: un día natural.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:
el tiempo indispensable.
- Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos, hasta 4.º grado:
un día natural.
- Nacimiento de hijo/s: tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de 400 kms .

Exámenes: Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los mismos; así como a las demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, presentando el correspondiente justificante.

Artículo 21.—Excedencia.

El trabajador que, al amparo de las normas laborales vigentes, solicite una excedencia, deberá solicitar el reingreso con una antelación mínima de 30 días, antes de la finalización de la misma.

Además de las excedencias previstas en el Estatuto de los Trabajadores, se podrán solicitar excedencias entre seis meses y dos años, pero será necesaria su aceptación por la Empresa.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo, que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, o nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la plantilla de la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 22.—Bajas por enfermedad y accidente no laboral.

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

2) Si la duración de la enfermedad, es superior a dos días naturales, el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a su jefe inmediato para que éste, la remita al servicio de personal correspondiente para su tramitación. La falta de presentación de los partes de baja, facultará, asimismo, a considerar la ausencia injustificada.

CAPITULO V

Régimen económico

Artículo 23.—Régimen económico.

El régimen económico que regirá entre la Empresa y su Personal, será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que compendian todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían.

No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas, a título personal, por la Empresa, al entrar en vigor este convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual (garantía "ad personam").

Artículo 24.—Norma general.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio Colectivo, establecidas, reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que, en todo caso lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de jornada, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada laboral que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría laboral.

Artículo 25.—Tabla de retribuciones.

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

2. La tabla de retribuciones se compone de los conceptos retribuidos siguiente:

a) Salario Base.

b) Participación en Beneficios calculada sobre el Salario Base.

3. En el anexo se detalla para cada categoría la tabla de retribuciones, que regirá a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

No se refleja en la misma la participación en Beneficios calculada sobre el Salario Base, por obtenerse su importe de la operación aritmética que detalla en artículo 32 del Convenio.

Artículo 26.—Niveles de retribución anual.

1.—Nivel anual de retribución: 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 beneficios que de él se deriva, más cualquier otro concepto salarial que con carácter fijo tuviera reconocido.

Artículo 27.—Incremento salarial.

Para el año 2003, los salarios serán los reflejados en la tabla salarial de este convenio. Para el año 2004, el incremento será el IPC real del año 2003 y para el año 2005, el incremento será el IPC real del año 2004 más 0,4%.

Artículo 28.—Salario base.

La columna primera del anexo del presente Convenio Colectivo tendrá la consideración de Salario base, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y su Disposición Adicional 4.^a El Salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las 4 gratificaciones extraordinarias.

El salario base se incrementará de acuerdo con lo pactado en el art. 27.

Artículo 29.—Antigüedad.

El premio de antigüedad tiene el carácter de Complemento Personal de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

El premio de antigüedad de cada trabajador se calculará tal como establece el convenio del sector para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

El premio se percibirá hasta que el trabajador cumpla los 65 años de edad, en cuyo momento quedará congelado sin que se devengue más porcentaje.

El premio de antigüedad se percibirá en cada una de las 12 pagas ordinarias y en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30.—Participación en beneficios.

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y su Disposición Adicional 4.^a Consistirá en un 15% del salario base mensual.

Se percibirá en las 12 pagas ordinarias.

Artículo 31.—Complemento personal.

Es la retribución que reconoce una empresa a un trabajador de forma voluntaria o pactada y con carácter individual, quedando consolidado con carácter personal en su cuantía salvo que se pacte por escrito lo contrario.

Artículo 32.—Plus puesto de trabajo.

Tiene el carácter de Complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y su Disposición Adicional 4.^a Dicho plus consistirá en un complemento fijo mensual tal como establece la tabla salarial adjunta.

Este Plus de Puesto de Trabajo, compensará cualquier otro que pudiera percibir el trabajador por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

El mencionado Plus sólo será de aplicación al personal del área funcional de producción.

El plus de puesto de trabajo se incrementará de acuerdo con lo pactado en el art. 27. Además del incremento general calculado según esta fórmula, en el año 2004 se incrementará este plus en la cantidad de tres euros mensuales y en el 2005 en otros tres, es decir, seis euros mensuales adicionados después de calcular el incremento general partiendo de las cantidades recogidas en las tablas.

Artículo 33.—Plus de disponibilidad.

Tiene el carácter de Complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y su Disposición Adicional 4.^a Cuando por circunstancias extraordinarias que concurren en el puesto de trabajo (averías, mantenimientos extraordinarios programados o no, situaciones de emergencia, excepcionales, etc.) se haga necesario que el empleado prolongue su jornada con carácter extraordinario, trabajo nocturno o trabajo en festivos, el trabajador percibirá una retribución fija mensual tal como establece la tabla salarial adjunta, como compensación a este posible exceso de jornada.

El plus de disponibilidad se incrementará de acuerdo con lo pactado en el art. 27.

Artículo 34.—Plus de transporte.

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado c) del artículo 5 del Decreto 2.380/1.973 de 17 de agosto.

Este plus de transporte consistirá en un complemento fijo mensual tal como establece la tabla salarial adjunta. Sólo en el caso de que el trabajador esté de I.T. no derivada de accidente laboral, y que ésta supere un mes natural, dejaría de percibir este plus mientras dure la baja por I.T.

Artículo 35.—Gratificaciones extraordinarias.

Tienen el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del artículo 5. del decreto 2.380/1.973, de 17 de agosto.

Cada una de las cuatro gratificaciones extraordinarias consistirá en el importe de una mensualidad de Salario base y Antigüedad. Asimismo, podrá incluirse un Complemento Personal Paga, para aquellos trabajadores que lo tengan reconocido en dichas pagas extraordinarias, y que el mismo no tiene por que ser de igual cuantía que el que pudiera percibir dicho trabajador en su salario mensual, pudiendo darse el caso de que el trabajador tenga un Complemento Personal Paga en las gratificaciones extraordinarias y no en su mensualidad o viceversa.

Las fechas de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

- a) El penúltimo día laborable del mes de marzo.
- b) El penúltimo día laborable del mes de junio.
- c) El penúltimo día laborable del mes de septiembre.
- d) El quince de diciembre.

Artículo 36.—Importe de las dietas.

El trabajador que, por necesidades de la Empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá dietas.

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir, a la hora acostumbrada, en su domicilio particular.

- Dieta por almuerzo o cena: 5,40 euros.
- Dieta por habitación y desayuno: 19,23 euros.
- Dieta completa: 31,85 euros.

Las cantidades que se devengan por dieta son independientes de la obligación de la Empresa a facilitar los medios de transporte o satisfacer el importe de los mismos.

Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado. Si la empresa y el trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, la empresa abonará por km la cantidad de 0.17 euros.

Artículo 37.—Anticipos.

La Empresa a instancia de los trabajadores anticipará sumas que no excedan del 90% del haber habitual, que deberá ser deducidas de los haberes correspondientes durante el mismo mes del pago en que se hizo el anticipo. Asimismo, se podrá anticipar el 90% de la gratificación extraordinaria que pudiese corresponderle dentro del trimestre en que la misma se haga efectiva, deduciéndose igualmente en el momento en que se abone dicha gratificación extraordinaria.

Artículo 38.—Pago de salarios.

La retribución mensual constituida por las percepciones fijas y la antigüedad se pagará en el penúltimo día laborable del propio mes que se devengue.

Las retribuciones de carácter variable, se pagarán el penúltimo día laborable del mes inmediatamente siguiente al de su devengo.

El pago de salarios se efectuará por transferencia bancaria.

Artículo 39.—Premio de vinculación.

Todo empleado que tenga acreditada una antigüedad continuada de 25 años en la Empresa, percibirá el importe de una mensualidad del salario base que tenga reconocido, en reconocimiento a sus servicios prestados.

CAPITULO VI Régimen asistencial

Artículo 40.—Concepto de régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo es el conjunto de prestaciones a cargo de la Empresa que complementan a las de la Seguridad Social y se especifican en el presente Capítulo.

Artículo 41.—Régimen jurídico.

El régimen asistencial se regirá por las siguientes normas:

a) Art. 181, apartado A, art. 182 y art. 183 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2065/1974 de 30 de Mayo y las normas de desarrollo.

b) Los artículos del presente Convenio Colectivo contenidos en éste capítulo.

Artículo 42.—Mejora de las prestaciones por I.T.

En caso de Incapacidad Temporal (I.T.), debidamente acreditada por la Seguridad Social derivada de enfermedad común o profesional, o bien de accidente, sea éste 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 (sin conceptos variables) y la prestación que le corresponda, por tal contingencia, de la Seguridad Social, hasta un máximo de tres meses.

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en tal situación de I.T. por parte de algún trabajador. La Empresa podrá decidir si procede el abono, en esta situación, de la totalidad de los salarios reales fijos al trabajador afectado o lo estipulado en la legislación vigente.

Artículo 43.—Seguro de accidentes.

La Empresa mantendrá contratado, y a su coste, un seguro de accidentes para todo el personal de la empresa, un seguro de vida por accidente, sea este laboral o no, que ha de cubrir los casos de muerte, invalidez absoluta y gran invalidez.

Su importe será de 20.000 euros y, entrará en vigor a los 30 días de la publicación de este convenio en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Artículo 44.—Vinculación al seguro.

El seguro de accidente, al que se refiere el artículo precedente, se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de éste seguro, sin que por tanto el empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

Artículo 45.—Jubilación anticipada a los 64 años.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto/Ley 14/1981, de 20 de agosto, y en el Real Decreto 2.705/1.981 de 19 de octubre que lo desarrolla, en la medida en que estas Disposiciones legales se hallen vigentes.

CAPITULO VII

Salud laboral

Artículo 46.—Salud laboral.

En materia de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las Normativas específicas que la desarrollan y demás Normas Legales que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico. Se considerarán las recomendaciones emanadas de Organismos especializados sobre la materia.

Artículo 47.—Prendas de trabajo.

La dirección de la Empresa determinará, según las características de la explotación, las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en cada servicio.

Las prendas de invierno y de verano tendrán una duración de un año.

Con carácter general y la salvedad del párrafo primero de este artículo, las prendas que como mínimo se distribuirán al personal operario serán las siguientes:

Personal operario:

• Verano:

— 2 Pantalones.

— 2 Camisas manga corta.

— 1 Cazadora.

— 1 Par de botas.

• Invierno:

Anualmente:

— 2 Monos.

— 2 Camisas.

— 1 Par de botas.

Bianualmente:

— 1 Anorak.

(*). No obstante estas prendas, así como las botas de seguridad se repondrán cuando sea necesario.

Las fechas de entrega de las prendas de trabajo serán el primero de octubre para las de invierno, y el quince de mayo para las de verano.

CAPITULO VIII Traslados

Artículo 48.—Traslado de personal.

Se considera traslado de personal, la movilidad de éste que traspase los límites del término municipal en que radica su centro de trabajo habitual y tenga además carácter permanente.

El traslado del personal podrá realizarse:

a) A solicitud del interesado.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

c) Por necesidades del servicio.

Cuando el traslado, previa aceptación de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificarle el salario, de acuerdo con el puesto de trabajo en su nuevo destino y sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por el gasto que el cambio de residencia le origine.

Efectuándose el traslado por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a lo convenido por ambas partes.

Cuando la necesidad del servicio lo justifique, a juicio de la Empresa y no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá imponerse el traslado, lo más cerca posible de su actual puesto de trabajo, conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente al salario y cualquier otro aspecto de su remuneración en el nuevo puesto de trabajo.

El trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado forzoso, tanto propios como de sus familiares y enseres, percibiendo además, una gratificación equivalente a dos mensualidades de salario base más antigüedad.

En caso de traslado forzoso, vendrá obligada la Empresa a facilitar, a su cargo, al trabajador vivienda adecuada en su nuevo destino.

CAPITULO IX

Contratación y subrogación

Artículo 49.—Contratación indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional 1 de la Ley 63/97, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la contratación indefinida", previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 50.—Contratación eventual.

Al amparo de lo que dispone el art. 15, b) del Estatuto de los Trabajadores, cuando las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o los excesos de pedido lo exijan, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, la duración de los contratos podrá ser de hasta trece meses y medio en un período de dieciocho meses.

Artículo 51.—Subrogación.

A las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el art. 43 del Convenio Colectivo Estatal, por el que se establecen las condiciones de trabajo para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, y distribución de agua, en los supuestos de subrogación empresarial.

CAPITULO X Cláusulas finales

Artículo 52.—Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.

Se crea una comisión de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, formada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, que hayan intervenido en la negociación del Convenio Colectivo.

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

A esta Comisión se someterán cuantas dudas pueda 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:

Artículo 53.—Vinculación a la totalidad.

Si la Autoridad Laboral competente, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, entendiera que el presente Convenio Colectivo o alguna de sus cláusulas conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros, adoptase las medidas pertinentes, o por cualquier otra causa la Administración Pública o los Tribunales competentes ordenaran la rectificación del presente Convenio Colectivo o parte del mismo, quedará sin efecto la totalidad, debiendo ser sometido nuevamente a la Comisión deliberadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma que se supriman, eliminen o varíen los motivos de la denegación de la homologación.

Artículo 54.—Cláusula de absorción.

Los haberes anuales fijos pactados en el presente Convenio Colectivo, valorados en su cómputo anual, absorberán automáticamente hasta donde alcancen todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse, durante la vigencia del mismo. Se garantiza ad personam un incremento salarial en el mismo porcentaje de lo pactado en el presente convenio, en la retribución fija y en cómputo anual.

Artículo 55.—Prelación de normas.

El presente Convenio prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario y otras disposiciones de carácter laboral, constituyendo una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre que no resulten más favorables, apreciadas en su conjunto para el trabajador y no vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

Artículo 56.—Cláusula transitoria.

Los atrasos que hayan podido producirse desde la vigencia del presente Convenio Colectivo, deberán hacerse efectivos en la nómina al mes siguiente a su firma; independientemente de su publicación en el D.O.

Se garantiza con carácter individual y en cómputo anual los incrementos pactados en este Convenio, adecuándose los salarios con carácter individual a los conceptos retributivos del presente Convenio.