



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de Albacete

#### ANUNCIO

Visto: El texto del Convenio Colectivo Provincial de “Elevación, Tratamiento, Captación y Distribución de Aguas”, código 02-0023-5, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de Trabajadores, artículo 5 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, artículo 1 y 10 del Decreto 98/2010, de 1 de junio, por el que se establece la Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud.

La Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud de Albacete,

Acuerda:

Primero: Registrar el citado Convenio Colectivo Provincial de “Elevación, Tratamiento, Captación y Distribución de Aguas”, en el correspondiente Libro-Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

#### **Convenio Colectivo Provincial de Albacete para las Industrias de Captación, Elevación, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas (Código de Convenio: 0200235)**

##### CAPÍTULO I.— ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º Ámbito territorial y funcional. El presente Convenio Colectivo de trabajo afectará a los trabajadores/as y empresas de la provincia de Albacete, dedicadas a la captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas.

Artículo 2.º Ámbito temporal.—El presente Convenio Colectivo de trabajo tendrá una duración de tres años, su vigencia será desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012, entrará en vigor el mismo día de su firma, independientemente de su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia, retro trayendo sus efectos económicos al 1 de enero de 2010.

El presente Convenio queda automáticamente denunciado en el momento de su vencimiento, con mantenimiento en vigor del contenido normativo del mismo, hasta la firma del nuevo Convenio.

##### CAPÍTULO II.— CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 3.— Clasificación profesional. A partir del 1 de enero de 2010 la clasificación profesional vigente será la regulada en el III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, adoptando la definición de factores de encuadramiento, grupos profesionales y niveles de los artículos 14, 15 y Anexo 3 del mencionado Convenio.

Sin embargo, esta adaptación en su aspecto económico se realizará paulatinamente desde enero de 2010 a enero de 2012. Es decir, durante estos tres años se mantendrán las categorías profesionales existentes, y en aquellas en las que sea necesaria una adaptación económica, se abonarán en 12 mensualidades las diferencias de salario a través de un plus denominado “plus adaptación grupos profesionales”. Este plus se aplicará cada año de la siguiente manera:

Año 2010 - Consistirá en el 33,33% de la diferencia retributiva anual establecida en el Convenio Nacional del sector, correspondiente a las categorías del grupo 2 nivel “A” y grupo 3 nivel “A”.

Año 2011 – Consistirá en incrementar otro 33,33% a la cantidad correspondiente al año 2010.

Año 2012 – Consistirá en incrementar el 33,33% restante, para completar el 100% de la diferencia establecida en a las categorías del grupo 2 nivel “A” y grupo 3 nivel “A”.

A partir del 1 de enero de 2012 desaparecerá de la nómina el “plus adaptación grupos profesionales”, ya que estará aplicado en su integridad los en el salario base.

En el supuesto de que se produjera un aumento de categoría durante el transcurso del año en curso, y a partir de la fecha en que se aplique esta nueva categoría, deberá ser recalculado el “plus adaptación grupos profesionales” en función del salario que deba percibir el trabajador/a con motivo de este ascenso.

##### CAPÍTULO III.— ESTRUCTURA RETRIBUTIVA Y RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 4. Salario base.— Para el año 2010 las tablas salariales serán el resultado de aplicar el 1,50 % de incremento a las tablas salariales definitivas del año 2009. Si el IPC real nacional publicado por el INE para el



año 2010 superase el 1,50%, se llevará a cabo una revisión, y se realizará el abono de atrasos por la diferencia resultante.

Para el año 2011 las tablas salariales serán el resultado de aplicar el 2,00 % de incremento a las tablas salariales definitivas del año 2010. Si el IPC real nacional publicado por el INE para el año 2011 superase el 2,00%, se llevará a cabo una revisión, y se realizará el abono de atrasos por la diferencia resultante.

Para el año 2012 las tablas salariales serán el resultado de aplicar el 2,50 % de incremento a las tablas salariales definitivas del año 2011. Si el IPC real nacional publicado por el INE para el año 2012 superase el 2,50%, se llevará a cabo una revisión, y se realizará el abono de atrasos por la diferencia resultante.

Artículo 5. Plus Convenio.— Se establece un plus de convenio para todas las categorías profesionales, pagadero en las doce mensualidades ordinarias, cuyo importe será de 67,00 euros/mes para el año 2010, 74,00 euros/mes para el año 2011, y 81,00 euros/mes para el año 2012.

Artículo 6. Antigüedad.— Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta el 31 de diciembre de 1993, tenían en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

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

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

El importe de cada trienio para todas las categorías para el año 2010, será de 316,82 euros anuales, y se pagarán a razón de 22,63 euros en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

Este concepto salarial de antigüedad se percibirá en la nómina con el nombre de “antigüedad”.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias.—El trabajador /a tendrá derecho al percibo de dos gratificaciones extraordinarias, cuyo devengo será semestral, consistentes en el importe de una mensualidad de “salario base” más “antigüedad”. Para el personal en alta el 31 de diciembre de 1993, las dos gratificaciones extraordinarias consistirán en el importe de una mensualidad de “salario base” más “antigüedad” más “antigüedad consolidada” que pudieran tener. Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias serán:

- El último día laborable del mes de junio.
- El día 15 del mes de diciembre.

Artículo 8. Plus de trabajo nocturno.— Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base del grupo profesional del trabajador/a.

Artículo 9. Plus tóxico.— Se establece un plus para los trabajos con materias tóxicas o peligrosas, que consistirá en una retribución del 20% del salario base de cada trabajador/a y se percibirá en proporción al tiempo trabajado en estas circunstancias.

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

Artículo 10. Plus de peligrosidad.—En los puestos de trabajo que por sus características estén definidos como peligrosos, se establece un plus de peligrosidad por día efectivo de trabajo. El importe de dicho plus será de un 20% sobre el salario base del grupo profesional del trabajador/a.

Artículo 11. Plus de disponibilidad.— Por la realización del turno de guardias, se establece un complemento de puesto de trabajo, cuyo importe para el año 2010 será de 150,00 euros mensuales; sin perjuicio de que se abonará el tiempo de reparación de averías como horas extraordinarias.

Para los años 2011 y 2012 el valor del plus de disponibilidad será de 175,00 euros y 200,00 euros respecti-



vamente para cada uno de los años indicados.

Artículo 12. Plus festivo Se establece el mencionado plus para el personal a turnos que consistirá en el abono de 22,29 € por día festivo, considerando como tales las catorce festividades anuales más los días 1 de junio y el 24 y 31 de diciembre. Para estos dos últimos días se establece un plus de 33,42 € para los turnos de mañana y tarde y de 66,85 € para el turno de noche.

Artículo 13. Plus de distancia.— Cuando el centro de trabajo (exclusivamente plantas depuradoras y potabilizadoras) se encuentre a una distancia del casco urbano de la localidad donde se preste el servicio superior a 4 km, el trabajador/a percibirá en concepto de plus de distancia, la cantidad de 0,30 euros por kilómetro hasta un máximo de 40 km.

Artículo 14. Importe de las dietas.—El trabajador/a que, por necesidades de la empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá por dietas:

- Dieta por comida o cena: 23,05 euros.
- Dieta por habitación y desayuno: 46,08 euros.

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

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

Artículo 15. Kilometraje.— Si el trabajador/a utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará lo estipulado en cada momento por kilómetro recorrido, siendo la cantidad mínima la de 0,30 euros/kilómetro.

#### CAPÍTULO IV.— JORNADA LABORAL

Artículo 16. Jornada laboral.— La jornada laboral será de 40 horas semanales prestadas de lunes a medio día del viernes y de 1.708 horas en cómputo anual para los años 2010 y 2011, para el año 2012 la jornada en cómputo anual será de 1700 horas

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

Con respecto a la jornada continua, que se realizará de 8 a 15 horas, se establece la misma en los siguientes períodos para cada uno de los años de vigencia:

- Año 2010 desde el 1 de mayo hasta el 30 de septiembre ambos inclusive.
- Año 2011 desde el 16 de abril hasta el 30 de septiembre ambos inclusive.
- Año 2012 desde el 16 de abril hasta el 15 de octubre ambos inclusive.

Disponibilidad de horas: Con objeto de ampliar los meses en los que se realiza la jornada de trabajo de forma continua, y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de las empresas a las necesidades de prestación del servicio, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 22 horas anuales durante 2011 y 2012, que podrá utilizar tanto para atender emergencias, averías o períodos punta de la producción, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa, dentro del período de jornada continua.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

El aumento en la duración de la jornada como consecuencia de la utilización de las horas de disponibilidad arriba mencionadas podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores/as individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente citado será suficiente.

1) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incrementando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa.

2) Excepcionalmente podrá la Dirección de la Empresa ordenar el trabajo en otros días distintos, incluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de 3 al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 7 horas ni superior a 9.

Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán descon-



tándolas de la bolsa de cada trabajador dentro del año natural.

Artículo 17. Horas extraordinarias.– Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria, según lo dispuesto en el artículo 16 del presente Convenio para reparar averías, acometer trabajos urgentes, cubrir turnos y las que se realicen por necesidades productivas u organizativas de la empresa. Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, es decir, las necesarias por período punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, atención y prevención de averías u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, serán compensadas con tiempo de descanso a razón de dos horas por hora extraordinaria realizada. Dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados/as.

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables, se abonarán con un recargo del 100% sobre el valor de la hora ordinaria. El valor hora ordinaria de cada trabajador/a se calculará dividiendo el cómputo anual de la suma del salario base, gratificaciones extraordinarias, beneficios, complemento personal y plus de tóxico, por el número total de horas anuales de trabajo. Las horas trabajadas en días festivos se abonarán con un cargo del 150% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, se consideran festivos, los 14 festivos anuales, el 1 de junio y el 24 y 31 de diciembre.

Las horas trabajadas por el personal a turnos en los días de descanso semanal, serán conceptuadas como extraordinarias de días laborales (con recargo del 100%) en el caso de trabajar uno solo de los dos días. Y en el caso de trabajar en los dos días, se abonarán las de un día al 100%, y las del otro, al 150%

Artículo 18. Vacaciones.– Todos los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, disfrutarán de un descanso vacacional de treinta y cuatro días naturales al año.

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

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

Artículo 19. Licencias retribuidas.– Se establecen los días veinticuatro, treinta y uno de diciembre y uno de junio como inhábiles, trasladándose a fecha anterior o posterior, en caso de que éstos coincidan con fecha no laborable.

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

– Quince días naturales en caso de matrimonio.

– Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será:

1. Hasta cien kilómetros, un día más.

2. Hasta trescientos kilómetros, dos días más.

3. A partir de trescientos kilómetros, tres días más.

– Un día natural en caso de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

– Un día natural por cambio de residencia.

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

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

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

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

Artículo 20. Trabajos de turnos.– Para los trabajos en que se requiera una actividad permanente, se establecerán turnos de ocho horas diarias, completándose los cambios de turno en cada centro de trabajo, disfrutando de descanso ininterrumpido semanal en una jornada variable, sin que tenga la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o en fiesta intersemanal.

Los descansos semanales para los trabajadores/as a turnos, serán rotativos, de tal forma que todos descan-



sen el mismo número de fines de semana salvo casos muy especiales.

Artículo 21. Días festivos.– Los días festivos que regirán para los años 2010, 2011 y 2012, con carácter no recuperable, son los aprobados en el calendario oficial más dos fiestas locales.

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

#### CAPÍTULO V.– MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 22. Régimen asistencial.– El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo, es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social a los trabajadores/as que prestan sus servicios en el sector.

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

Artículo 23. Prendas de trabajo.– La dirección de la empresa determinará según las características de la explotación las prendas de trabajo que deben ser utilizadas en cada servicio.

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

- Dos monos de invierno.
- Dos pantalones y dos camisas de verano.
- Un impermeable y un par de botas.
- Dos pares de zapatos de calle al año, al personal lector-cobrador.

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

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

Artículo 24. Mejora de prestación por incapacidad transitoria.– En caso de incapacidad transitoria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común o profesional, o bien de accidente, sea laboral o no, la empresa abonará al trabajador/a que se encuentre en tal situación la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social.

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

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

Artículo 25. Seguro de accidentes.– La empresa concertará a su cargo, y para todos los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, un seguro de accidentes de cualquier índole veinticuatro horas por 45.000 euros para cada una de las siguientes contingencias:

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

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

Artículo 26. Ayuda escolar.– Cada trabajador/a con hijos/as en edad escolar y en concepto de ayuda escolar, percibirá en el año 2010, en el mes de septiembre, la cantidad de 76,17 euros anuales por cada hijo/a, previa entrega de justificante de estar escolarizado/a. Para los años 2011 y 2012, este importe se verá incrementado en 7,00 euros por año e hijo/a

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

Artículo 27. Consumo de agua.– Los trabajadores/as de las empresas concesionarias del servicio de abaste-



cimiento de agua potable tendrán derecho al suministro gratuito de 15 metros cúbicos por mes, siendo requisito imprescindible ser titular del contrato y que la vivienda este sita en el municipio objeto de la concesión.

Artículo 28. Reconocimiento médico.— Anualmente, en las fechas en que la empresa indique, serán sometidos los empleados a una revisión médica en los Servicios de Prevención correspondientes.

Artículo 29. Jubilación.— Se pacta la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador/a reúna todos los requisitos legales para tener acceso a la prestación por jubilación que en cada momento establezca la Seguridad Social.

Los trabajadores/as podrán jubilarse a los sesenta y cuatro años para el compromiso para la empresa de cumplir lo establecido en el R.D. 194/1985, de 17 de julio.

Artículo 30. Jubilación parcial.— El trabajador/a jubilado/a parcialmente podrá acumular el tiempo de trabajo en una determinada época del año siendo opción del trabajador/a que opte por la jubilación. Según Ley 64/1997 y R.D. 15/1998, el porcentaje máximo o mínimo de jubilación parcial se ajustará en todo momento a la legislación vigente.

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

#### CAPÍTULO VI.— GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 31. Funciones y garantías de los representantes de los trabajadores/as.— Norma general: En lo que concierne a las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores/as legalmente constituidos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 32. Cuota sindical.— A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a una central sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as la cuantía de la cuota sindical correspondiente.

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

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

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

Artículo 33. Crédito horas sindicales.— Los delegados de personal o comités de empresa, tendrán un crédito de horas sindicales retribuidas de veinte horas al mes durante el año, cuyo cómputo se hará anualmente pudiendo los delegados utilizar un número mayor de las establecidas mensualmente siempre que no perjudique o repercuta en el servicio.

Artículo 34. Derecho de asamblea.— Se podrán celebrar asambleas de carácter sindical dentro de la jornada de trabajo, con el máximo de una asamblea al mes y dos horas de duración.

#### CAPÍTULO VII.— COMISIÓN PARITARIA

Artículo 35. Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio y en general para atender a cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión Mixta Paritaria, compuesta por los miembros de la comisión deliberadora del Convenio, siendo su domicilio social en la calle Mayor, número 62, en Albacete.

#### CAPÍTULO VIII.— CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Artículo 36. Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, respetándose aquellas condiciones más beneficiosas que cada trabajador/a tuviera “ad personam”. Teniendo dichos complementos la consideración de salarios, no siendo absorbibles por futuras mejoras y revalorizándose en el mismo porcentaje que de forma definitiva la haga el salario base de Convenio (SMG).

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera.—En caso de que el IPC establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2010, 2011 y 2012, un incremento superior al pactado para cada uno de los años de vigencia, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente en todo lo que exceda de los mencionados porcentajes.

El incremento de esta revisión salarial afectará a todos los conceptos salariales del Convenio Colectivo a



excepción del seguro de accidentes, contemplado en el artículo 25 del Convenio.

Tales incrementos se abonarán con carácter retroactivo de 1 de enero de 2010, 2011 y 2012 respectivamente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

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

DISPOSICIÓN FINAL

Primera.—En todo lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, concretamente en lo referente a:

- Estructura de la negociación colectiva en el sector.
- Modalidades de contratación.
- Período de prueba.
- Sistema de clasificación profesional, sin perjuicio de su desarrollo y de las normas de adaptación que se establezcan en los niveles sectoriales inferiores.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Movilidad geográfica.
- Criterios generales para el establecimiento y la aplicación de cláusulas de descuelgue.
- Subrogación empresarial en el ámbito del sector.
- Orientaciones laborales sobre la Ley de Igualdad.

Materias consideradas mínimos no negociables según el artículo 10 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales

**Tabla salarios año 2010**

<b>Grupos</b>	<b>Salario base mensual</b>	<b>Plus Convenio (12 pagos)</b>	<b>Adaptación grupo profesional (12 pagos)</b>	<b>Retribución anual</b>
GRUPO PRIMERO				
Peón	1.053,51	67,00		15.553,18
GRUPO SEGUNDO - NIVEL B				
Auxiliar Administrativo	1.080,66	67,00		15.933,18
Oficial 2º Administrativo	1.080,66	67,00		15.933,18
Lector	1.080,66	67,00		15.933,18
Auxiliar de Laboratorio	1.080,66	67,00		15.933,18
Oficial 2ª de Oficio	1.080,66	67,00		15.933,18
Oficial 3ª de Oficio/Ayudante	1.080,66	67,00		15.933,18
GRUPO SEGUNDO - NIVEL A				
Oficial 1ª Administrativo	1.080,66	67,00	10,22	16.055,82
Oficial 1ª de Oficio	1.080,66	67,00	10,22	16.055,82
GRUPO TERCERO - NIVEL B				
Subcapataz	1.100,00	67,00		16.204,00
Analista de Laboratorio	1.100,00	67,00		16.204,00
GRUPO TERCERO - NIVEL A				
Capataz/Encargado	1.117,80	67,00	13,13	16.610,74
Responsable Dptº.	1.117,80	67,00	13,13	16.610,74
GRUPO CUARTO				
Jefe de Servicio	1.220,70	67,00		17.893,80
GRUPO QUINTO				
Titulado de Grado Medio	1.258,25	67,00		18.419,50
GRUPO SEXTO				
Titulado de Grado Superior	1.295,80	67,00		18.945,20



Plus Convenio		67,00 €
Plus festivo		22,29 €
24 y 31 de diciembre día		33,42 €
24 y 31 de diciembre noche		66,85 €
Kilometraje (€ km)	0,30 €	
Dietas		
Comida-Cena	23,05 €	
Habitación y desayuno	46,08 €	
Antigüedad (14 pagas)	316,77 €	22,63 €
Plus disponibilidad		150,00 €
Ayuda escolar	76,17 €	
Seguro 24 horas	45.000,00 €	

Albacete, 25 de junio de 2010.–El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Florencio López  
García. 19.243