

SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A.

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A., para los centros de Villarrobledo y Munera, con código 02000871011998 para el período 01/01/2022 al 31/12/2023 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A., para los centros de Villarrobledo y Munera en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DE LA EMPRESA GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A. PARA LOS CENTROS OPERATIVOS DE VILLARROBLEDO Y MUNERA (ALBACETE)

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de ámbito inferior o de centro de trabajo es el resultado del acuerdo libremente adoptado por las partes que constituyen la comisión negociadora, esto es, delegados de personal (representación unitaria) de los centros de trabajo y representación legal de la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A., en virtud de la autonomía colectiva que les confiere el título tercero del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes, conocedoras de las dificultades que supone la imposibilidad de que se alcance un acuerdo para la publicación de un nuevo Convenio Colectivo Provincial de Albacete –cuya última tabla salarial publicada es la correspondiente al ejercicio 2012–, convienen en la necesidad de trasladar la negociación al ámbito de los centros de trabajo de la empresa afectados por este Convenio y considerándolo extinto a todos los efectos, adoptando el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua –publicado en el BOE el 03/10/2019, y su modificación publicada en el BOE el 08/01/2021– como supletorio de cuantos aspectos se acuerden en el ámbito del presente Convenio de ámbito inferior o de centro de trabajo.

De hecho, las partes firmantes ya alcanzaron un acuerdo en el año 2019 para establecer un incremento del 2,5 %, absorbible y compensable con los incrementos que ulteriormente pudieren pactarse en el ámbito del Convenio Provincial, sobre las tablas salariales de 2012 que se ha venido aplicando desde el 01/01/2019.

Por tanto, en este Convenio de ámbito inferior o de centro se plantea un tránsito del Convenio Provincial de Albacete, extinto, al Convenio Estatal del Ciclo Integral del Agua, manteniendo algunas de las mejoras en las condiciones que el Convenio Provincial presentaba frente al estatal, y planteando una transición en lo económico para que las retribuciones brutas anuales, para cada grupo profesional, sean coincidentes con las del Convenio Colectivo Estatal a partir del 1 de enero de 2023.

Artículo 1.– Naturaleza y fines.

El presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, constituyendo un Convenio Colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción, manifestando las mismas que este constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del Convenio es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones laborales específicas de los trabajadores de Gestión y Técnicas del Agua,

S.A., en los centros de trabajo de Villarrobledo y Munera, complementando y mejorando las disposiciones legales y convencionales aplicables a la empresa. En este sentido las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del ET y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, respecto a las materias previstas en el apartado 2) del indicado precepto, con la excepción de aquellas cuestiones no recogidas en el presente Convenio que se mantendrán y regularán por lo previsto en el reseñado Convenio Colectivo estatal y todas aquellas a las que se hace remisión expresa en el presente Convenio.

Artículo 2.– Partes firmantes.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, los delegados de personal, representantes legales de los trabajadores de los centros de Villarrobledo y Munera, y, de otra, el representante legal de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 3.– Principio de igualdad.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del Convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendida en el artículo 1.

Artículo 4.– Ámbito territorial y personal.

El contenido de este Convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A., siempre que su actividad se encuadre en el ámbito del denominado ciclo integral del agua, tanto con contrato indefinido como con contrato de distinta naturaleza a aquel.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente acuerdo, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 del Estatuto de los Trabajadores.

El ámbito territorial se extiende exclusivamente a los centros de trabajo de Villarrobledo y Munera. Entendiendo centro de trabajo como unidad productiva con organización específica, Villarrobledo y Munera son los centros de trabajo sobre los que dependen, administrativa y operativamente, todos los centros de producción (explotaciones) de las provincias de Albacete y Cuenca, que a la fecha de firma del presente Convenio son las que se indican a continuación:

Centro de Villarrobledo: Incluye las explotaciones de Villarrobledo, El Provencio, Sisante, Honrubia, La Gineta y Ossa de Montiel.

Centro de Munera: Incluye las explotaciones de Munera, Barrax, Lezuza, Viveros, El Ballester, Robledo y Salobre.

Artículo 5.– Ámbito temporal, vigencia.

El Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se aplicarán con efecto 1 de enero de 2022, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023.

Llegada la fecha de finalización se considerará denunciado automáticamente, sin perjuicio de que en el plazo mínimo de 1 mes anterior a la fecha de finalización de vigencia se pueda hacer constar la denuncia expresa por alguna de las partes a los efectos de promover nueva negociación y constituir comisión negociadora conforme a lo dispuesto en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el Convenio seguirá vigente hasta tanto no concluya la negociación del nuevo Convenio, manteniéndose íntegramente en vigor su contenido normativo mientras no se llegue a un nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 6.– Compensación, absorción y garantía “ad personam”.

Las disposiciones legales o reglamentarias que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente en su conjunto y cómputo anual, superan los de

este Convenio más otras mejoras individuales presentes, sean de general o particular aplicación, que pudieran haberse concedido hasta la fecha de iniciarse la vigencia de dichas disposiciones legales. En caso en contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en este Convenio.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con anterioridad al presente Convenio se hubieran establecido, sin perjuicio de los acuerdos alcanzados en este Convenio, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes les afecte, mientras no sean absorbidas, o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 7.– Condiciones laborales.

Las partes acuerdan que, será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Gestión y Técnicas del Agua, S.A., en Villarrobledo y Munera las condiciones laborales contenidas en el vigente Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua con la excepción de las materias pactadas en este Convenio Colectivo.

De este modo, las partes dan por íntegramente reproducidos todos los capítulos contenidos en dicho Convenio formando parte del presente Convenio, con la excepción de las materias pactadas en este Convenio Colectivo.

En relación con lo dispuesto en los párrafos anteriores, se establecen a continuación las siguientes excepciones en relación con el señalado Convenio Colectivo estatal:

1.– Jornada de trabajo.

A.– La jornada máxima laboral anual se establece en 1.700 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. Las personas trabajadoras dispondrán de 15 minutos de descanso en mitad de la misma, computándose ese tiempo como tiempo efectivo de trabajo.

Al iniciarse cada año, y después de conocer el calendario oficial de fiestas de la comunidad autónoma, se confeccionará, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, el calendario laboral que regirá durante el año, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas (1.700). Los días 24 y 31 de diciembre se señalarán como días inhábiles.

La distribución de la reseñada jornada para los años de vigencia del presente Convenio será:

Del 1 de enero al 30 de marzo, y del 1 de octubre a 31 de diciembre cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en promedio, en jornada partida de mañana y tarde.

Para el período del 1 de abril al 30 de septiembre, la jornada será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo en promedio en horario continuo.

C.– La persona trabajadora deberá encontrarse, tanto al comienzo como al final de la jornada, en su puesto de trabajo y dedicado a él. La dirección de la empresa podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesarios.

Todo el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose las salidas previamente autorizadas por el jefe directo del empleado.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente que suponga baja médica, el personal deberá remitir la misma a su jefe inmediato en el término máximo de 72 horas (tres días).

Cuando la ausencia de un día o parte de él y no se llegue a baja facultativa, al incorporarse a su trabajo, el empleado deberá entregar justificante de dicha ausencia, donde deberá constar la hora de entrada y de salida del correspondiente organismo. La no entrega de dicha justificación se considerará falta injustificada al trabajo.

2.– Licencias y permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos establecidos en el Convenio sectorial y a los pactados en este Convenio que complementan a los fijados en la norma sectorial:

– 15 días naturales en caso de matrimonio o constitución legal de pareja de hecho de las personas trabajadoras.

– 3 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.

En los casos accidente o enfermedad grave u hospitalización, el permiso indicado en el párrafo anterior podrá ser consecutivo o no, previa comunicación a la empresa.

Para cumplir con el requisito de desplazamiento que genera el derecho para la ampliación de permiso a 4 días, la persona trabajadora deberá desplazarse un mínimo de 55 km. La distancia de 55 km se considerará como inicio desde el domicilio de la persona trabajadora o desde el centro de trabajo donde preste sus servicios habitualmente y por trayecto.

- Un día natural en caso de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día por cambio de residencia.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de estudios organizados por centros oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación, para la obtención de un título académico.
- 2 días al año por asuntos propios no acumulables a vacaciones cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con antelación suficiente, pudiéndose disfrutar en medias jornadas de su jornada habitual, siempre que sea compatible con la organización del trabajo de conformidad con la empresa.

3.– Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un descanso vacacional de treinta y cuatro días naturales, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año la antigüedad de la persona trabajadora.

4.– Condiciones económicas por grupo profesional.

Durante la vigencia de este Convenio, tanto la retribución mensual como el cómputo anual garantizado para cada uno de los grupos profesionales se establecen en las tablas salariales que figuran como anexos al presente Convenio Colectivo.

Para el año 2022, se establece un incremento de la retribución anual –entendida esta como 14 pagos del salario base mensual y 12 pagos del plus Convenio–, para cada grupo profesional, del 3,5 % sobre la retribución bruta anual pactada por las partes en 2019. La cuantía de los conceptos salario base y plus Convenio permanecerán inalterables, estableciéndose un nuevo concepto denominado adecuación Convenio 2022 sobre el que recaerá el incremento pactado (3,5 %). Este nuevo concepto denominado adecuación Convenio 2022 se distribuirá en los 12 pagos mensuales.

A partir del 1 de enero de 2023, la retribución anual será la establecida en el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para cada grupo profesional, siendo las cuantías de los conceptos salario base, plus Convenio y complemento de puesto de trabajo coincidentes con los del meritado Convenio Colectivo estatal, y desapareciendo el concepto denominado adecuación Convenio 2022.

Las pagas extraordinarias, cuyo importe se corresponderá con el salario base, se abonarán al final de los meses junio y diciembre, proporcionalmente al tiempo de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son los siguientes:

1. Paga de junio: De 1 de enero a 30 de junio.
2. Paga de diciembre: De 1 de julio a 31 de diciembre.

5.– Antigüedad.

El importe anual que cada persona trabajadora viniese percibiendo en concepto de antigüedad a 31/12/2021 así como el correspondiente a la parte proporcional al trienio devengado a esa concreta fecha, quedará consolidado en un nuevo concepto salarial denominado antigüedad consolidada, que se distribuirá a partir del 01/01/2022 en los 12 pagos mensuales ordinarios. Este importe se adicionará al que ya viniesen percibiendo las personas trabajadoras por este concepto (antigüedad consolidada) antes de la entrada en vigor de este Convenio.

Adicionalmente, como compensación por cada año de permanencia en la empresa se establece un complemento denominado antigüedad, que será abonado a todas las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, a razón de:

- Año 2022: 66,73 euros brutos año.
- Año 2023: 67,73 euros brutos año.

Tal cantidad se abonará en el mes en que se cumpla el año correspondiente y se abonará distribuida en 12 pagos coincidiendo con los meses naturales del año. En aplicación de lo determinado en el artículo 31 del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, los nuevos incrementos de antigüedad se acumularán a la cuantía que la persona trabajadora viene percibiendo a partir del 01/01/2022.

En aplicación de lo determinado en el párrafo anterior, los nuevos incrementos de antigüedad se abonarán exclusivamente a partir del 01/01/2022, no correspondiendo, por tanto, cantidad alguna por esta nueva antigüedad en el período comprendido entre la fecha de ingreso en la empresa y el 31/12/2021.

6.– Complementos personales.

Aquellas personas trabajadoras que viniesen percibiendo algún complemento salarial denominado complemento adecuación Convenio o complemento personal seguirán percibiéndolo en los doce meses ordinarios. Sobre las cuantías que se venían percibiendo se aplicará un incremento del 3 % en 2022. Para el año 2023, el incremento de estos conceptos será inicialmente del 1,5 %, procediéndose a la revisión que proceda conforme al incremento que se establezca como definitivo para el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para ese concreto año.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que viniesen percibiendo un complemento salarial denominado penosidad-toxicidad dejarán de percibirlo a partir de la entrada en vigor de este Convenio, consolidando el importe que venían percibiendo en un complemento salarial que se denominará complemento personal y que se abonará en los 12 meses ordinarios. Sobre las cuantías que se venían percibiendo como penosidad-toxicidad y que ahora pasarán a percibirse como complemento personal, se aplicará un incremento del 3 % en 2022. Para el año 2023, el incremento de estos conceptos será inicialmente del 1,5 %, procediéndose a la revisión que proceda conforme al incremento que se establezca como definitivo para el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para ese concreto año.

7.– Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para las personas trabajadoras las siguientes:

a.a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

a.b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.

a.c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente 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.

En estos supuestos el tiempo empleado por los trabajadores no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias a los efectos del límite legal, de acuerdo con el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien serán retribuidas como tales.

Las horas extraordinarias se compensarán, desde el 01/01/2022 y durante los años de vigencia del presente Convenio, para todas las categorías, a razón de: 22 euros/hora extraordinaria.

8.– Plus de disponibilidad/dedicación.

El plus de disponibilidad/dedicación será de 212 euros en 2022, e inicialmente de 215 euros en 2023 (incremento del 3 % en 2022, y para el año 2023, el incremento de este concepto será inicialmente del 1,5 %, procediéndose a la revisión que proceda conforme al incremento que se establezca como definitivo para el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para ese concreto año).

No se alterará la operativa que ha venido aplicándose hasta ahora en cuanto al régimen de disponibilidad, en tanto que ambas partes somos conocedoras de la calificación de nuestros servicios como esenciales, debiendo atender las incidencias que puedan surgir durante las 24 horas del día.

9.– Kilometraje.

Si la persona trabajadora utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará, por kilómetro recorrido, la cantidad de 0,30 euros/km.

10.– Seguro de accidentes.

Para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, la empresa concertará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: En el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 45.000 euros durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a las personas herederas legales de la persona trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

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.

11.– Complemento a las prestaciones de incapacidad temporal.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y/o accidente de trabajo, la empresa complementará el 100 por 100 del total de retribuciones básicas fijas mensuales (salario base, plus Convenio, complemento de puesto de trabajo, complemento personal, complemento de adecuación Convenio, antigüedad y antigüedad consolidada) durante el primer proceso de incapacidad temporal en el año natural.

Para los segundos y siguientes procesos de incapacidad temporal dentro del año natural, derivados de contingencia común, la empresa complementará hasta el 75 por 100 del total de las retribuciones fijas mensuales (salario base, plus Convenio, complemento de puesto de trabajo, complemento personal, complemento de adecuación Convenio, antigüedad y antigüedad consolidada), desde el 1.º al 20.º día, complementando hasta el 85 por 100 a partir del 21.º día.

Para los segundos y siguientes procesos de incapacidad temporal dentro del año natural, derivados de contingencia profesional, se aplicará lo dispuesto en el artículo 60 del Convenio Colectivo Estatal.

En todo caso, la obligación del complemento a las prestaciones de incapacidad temporal cesará cuando cese la obligación de cotizar a la seguridad social por parte de la empresa.

12.– Ayuda escolar.

Las personas trabajadoras con hijos en edad escolar percibirán en el mes de septiembre de cada año, en concepto de Ayuda escolar, las cantidades que se indican a continuación:

Año 2022: 92,88 € por cada hijo.

Año 2023: 94,27 € por cada hijo.

La ayuda se abonará desde el año en el que el hijo cumpla 3 años, hasta el año en el que el hijo cumpla 18 años, siempre que se justifique de forma fehaciente la escolarización del mismo.

13.– Consumo de agua.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al suministro gratuito de 15 metros cúbicos de agua al mes, siempre que la persona trabajadora sea titular del contrato de suministro y la vivienda esté situada en un municipio del que la empresa sea concesionaria del servicio de abastecimiento de agua potable.

No se permitirá más de un suministro gratuito por persona trabajadora.

El importe que en cada caso corresponda será declarado en nómina como salario en especie.

14.– Derechos sindicales.

La representación legal de las personas trabajadoras de cada centro de trabajo dispondrá de un crédito de 20 horas al mes.

El crédito horario podrá acumularse individualmente por trimestres naturales, debiendo tal acumulación ser notificada a la empresa con carácter previo.

En el resto de aspectos se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente y normativa de aplicación.

Artículo 8.– Constitución y funcionamiento de la comisión paritaria.

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3, e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una comisión paritaria, compuesta por un representante de cada parte, a la que se atribuye las siguientes funciones:

1. Conocimiento e interpretación del presente Convenio.
2. Vigilancia de su estricto cumplimiento.
3. Resolución de cuantas incidencias, dudas o conflictos puedan surgir con motivo de su interpretación.
4. Asimismo, esta comisión paritaria se constituye en trámite previo y necesario en caso de conflicto colectivo, con independencia del motivo o la materia a la que se refiera, como mecanismo de auto composición y solución negociada de las controversias.
5. El plazo de que dispondrá la comisión paritaria para pronunciarse sobre cuantas consultas o discrepancias se le puedan someter por las partes será de siete días hábiles.

La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran.

En todos los casos tanto las solicitudes de reunión como las consultas a evacuar por la comisión se realizarán por escrito.

Las partes de esta comisión paritaria acuerdan que para resolver de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial pactados en el presente Convenio, se someterán a los procedimientos establecidos en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Artículo 9.– Cláusula derogatoria y vinculación a la totalidad.

El presente Convenio deroga expresamente todos los convenios y acuerdos colectivos, escritos y/o verbales, suscritos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores con anterioridad al mismo, así como las cláusulas de remisión a otras normas sectoriales distintas al Convenio Estatal del sector que se contengan en los contratos individuales de trabajo.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, la comisión negociadora, en el plazo de 15 días desde la firmeza de la resolución judicial, se reunirá a fin de o bien ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada, o bien decidir si la modificación de tal o tales cláusulas produce la ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas, y si es necesaria una nueva y total parcial renegociación del Convenio.

Si en el plazo de 2 meses desde la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, deberán someter su discrepancia al organismo competente, recurriendo a los mecanismos de resolución extra-judicial de conflictos en él previstos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.– PLAN DE IGUALDAD.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En este sentido la empresa busca contribuir a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Con esta finalidad ha sido constituida la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A. el pasado día 3 de octubre de 2017; así, la empresa, con la colaboración de los miembros de la Comisión, se ha comprometido a actualizar la implantación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

Estas medidas y recomendaciones fijadas en el plan en materia de igualdad de oportunidades son de aplicación en los centros de Villarrobledo y Munera.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la implantación del plan de igualdad en este centro de trabajo que revistieran naturaleza de conflicto, será exigible acudir a la Comisión de Igualdad de Oportunidades referida en la presente Disposición, al objeto de propiciar la mediación de esta. Agotada la intervención de la Comisión, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución recogidos en la legislación laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.— INAPLIACIÓN DE CONCEPTOS SALARIALES.

Las partes convienen especificar que los pluses y complementos salariales que se indican a continuación establecidos en el Convenio Provincial de Albacete no son de aplicación en los centros de Villarrobledo y Munera por la propia naturaleza y organización del trabajo en los mismos y, por tanto, desaparecen de la estructura salarial de los meritados centros de trabajo:

- Plus de trabajo nocturno (artículo 8).
- Plus tóxico (artículo 9).
- Plus de peligrosidad (artículo 10).
- Plus festivo (artículo 12).
- Plus distancia (artículo 13).
- Trabajo a turnos (artículo 20).

No obstante lo anterior, respecto al trabajo nocturno o a turnos se estará a lo dispuesto en los artículos 35 y 36, respectivamente, del VI Convenio Colectivo Estatal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

Si bien las partes convienen en dar por extinto el Convenio Colectivo Provincial de Albacete, durante el año 2022 se mantendrá su estructura salarial respecto a los conceptos salariales salario base y plus Convenio así como sus cuantías.

A partir del 1 de enero de 2023, se aplicará la estructura salarial dispuesta en el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, tal y como se refleja en el artículo

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.— DERECHO SUPLETORIO.

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, en la legislación vigente y en el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.— PAGO DE ATRASOS.

Los atrasos derivados de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio se pagarán durante el mes de abril de 2022.

El período de devengo de los mismos será desde el 01/01/2022 hasta el 31/03/2022 (3 meses).

El importe de los atrasos correspondientes a lo dispuesto en el artículo 7.4 Condiciones económicas por grupo profesional para los grupos profesionales 1, 2 y 3 será coincidente con tres mensualidades (enero, febrero y marzo) del concepto denominado adecuación Convenio 2022 para cada uno de ellos:

Grupo profesional	Adecuación Convenio 2022 (importe bruto mensual)	Importe bruto atrasos 2022 (01/01/2022-31/03/2022)
Grupo 1	50,05	150,15
Grupo 2-Nivel B	51,27	153,81
Grupo 2-Nivel A	52,59	157,77
Grupo 3-Nivel B	96,70	290,10
Grupo 3-Nivel A	54,63	163,89

Asimismo, se abonarán atrasos correspondientes al mismo período de devengo (del 01/01/2022 al 31/03/2022) de los siguientes conceptos:

- Complemento adecuación Convenio.
- Complemento personal.
- Complemento de disponibilidad/dedicación.
- Horas extraordinarias.

Respecto a la antigüedad consolidada, para el período 01/01/2022-31/03/2022, se abonará como atrasos la diferencia entre el importe mensual que habría correspondido a 31/12/2021 conforme a lo indicado en el artículo 7.5 y lo efectivamente percibido en el concepto antigüedad en los meses de enero, febrero y marzo de 2022.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.— REGISTRO.

Se autoriza a Ramón Martínez Rodríguez para que, actuando en nombre y representación de la Comisión Negociadora y de la empresa, proceda a la presentación del presente Convenio Colectivo a través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente, según lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en



la resolución de 18 de mayo de 2011, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el convenio de colaboración con la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha para el funcionamiento por medios electrónicos del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para que se proceda a su registro y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL correspondiente.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes firman el presente documento, con sus anexos y en todos sus folios, en Villarrobledo a 22 de marzo de 2022.

Por la representación de los trabajadores:

Fdo. Pedro José Martínez Ramírez.

Fdo. Raimundo Varea Rueda.

Firman como asesores del sindicato Comisiones Obreras:

Fdo. Juan Ródenas Jiménez.

Fdo. Francisco Gómez Tornero.

Fdo. Carmen Juste Saucedo.

Fdo. Maite Pacheco Solana.

Por la empresa:

Fdo. Ramón Martínez Rodríguez.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2022-VILLARROBLEDO Y MUNERA

Grupo profesional	Salario base (12)	Plus Convenio (12)	Adecuación Convenio 2022 (12)	Retribución anual
Grupo 1	1.154,65	83,03	50,05	17.762,06
Grupo 2-Nivel B	1.184,40	83,03	51,27	18.193,24
Grupo 2-Nivel A	1.216,74	83,03	52,59	18.661,80
Grupo 3-Nivel B	1.205,59	83,03	96,70	19.035,06
Grupo 3-Nivel A	1.266,65	83,03	54,63	19.385,02
Grupo 4	1.337,89	83,03	57,54	20.417,30
Grupo 5	1.379,04	83,03	59,22	21.013,52
Grupo 6	1.420,20	83,03	60,90	21.609,98

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2023-VILLARROBLEDO Y MUNERA

Grupo profesional	Salario base (12)	Plus Convenio (12)	Complemento puesto de trabajo (12)	Pagas extraordinarias (2)	Retribución anual
Grupo 1	1.018,27	227,54	174,79	1.018,27	19.083,74
Grupo 2-Nivel B	1.029,78	227,54	201,68	1.029,78	19.567,56
Grupo 2-Nivel A	1.051,85	227,54	215,10	1.051,85	20.037,58
Grupo 3-Nivel B	1.078,76	227,54	228,56	1.078,76	20.575,84
Grupo 3-Nivel A	1.110,43	227,54	242,01	1.110,43	21.180,62
Grupo 4	1.146,93	227,54	255,46	1.146,93	21.853,02
Grupo 5	1.183,45	227,54	268,91	1.183,45	22.525,70
Grupo 6	1.219,91	227,54	282,36	1.219,91	23.197,54

* Coincidente con la del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua.

Albacete, 17 de junio de 2022.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

14.991