

Boletín oficial de la provincia - alicante, 17 enero 2008 - n.º 12

Código de Convenio 030158-2-

**DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO**

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Aquagest Levante, S.A. Código de Convenio 030158-2-.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha 28 de diciembre del ppdo. Año 2.007, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO AQUAGEST LEVANTE, S.A.**

**PROVINCIA DE ALICANTE**

**CAPÍTULO I**

**ÁMBITOS DE APLICACIÓN**

**Artículo 1º.- Ámbito funcional**

Las presentes normas regirán en la Empresa Aquagest Levante, S.A. y en las materias no expresamente reguladas en las mismas, regirá el III Convenio Colectivo Estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua o Norma que lo sustituya, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo. El Convenio Colectivo de la provincia de Alicante de la actividad del Ciclo Integral del Agua tendrá carácter supletorio respecto de cualquier otra materia en la que pudiera existir vacío de regulación en el presente Convenio.

No obstante, si la empresa realizase otras actividades no incluidas en el ciclo integral del agua, deberá informar por escrito al Comité con el fin de adaptar el presente Convenio al personal empleado en dichas actividades, decidiendo qué normas se le aplican del presente Convenio y cuales se mantienen del Convenio que les resultase funcionalmente aplicable en razón de su actividad.

**Artículo 2º.- Ámbito territorial**

Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo, regirán en todos los centros de trabajo que mantenga abiertos la empresa en la provincia de Alicante, o en los nuevos que se puedan crear en dicha provincia.

### **Artículo 3º.- Ámbito personal**

Por este convenio se regirá todo el personal, cualquiera que sea su relación laboral, que preste sus servicios dentro del ámbito funcional y territorial de la Empresa citada, que esté sujeto a las normas laborales vigentes.

### **Artículo 4º.- Ámbito temporal, denuncia y prórroga del convenio.**

El presente convenio colectivo surtirá efectos desde el primero de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010, 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.

Si denunciado el Convenio las negociaciones de la Comisión Deliberadora se prorrogaran por período que exceda de la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado éste hasta la formación de un nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para su aplicación con carácter transitorio. Si no se denunciase el Convenio dentro del plazo de preaviso fijado en el párrafo 1º de este artículo, se producirá una prórroga automática del convenio por espacio de un año, llevando aparejada dicha prórroga un incremento automático de sus condiciones económicas en un porcentaje igual al que se haya producido en el IPC en su conjunto nacional en el año natural inmediatamente anterior.

## **CAPÍTULO II**

### **ORGANIZACION DEL TRABAJO Y FORMACION PROFESIONAL**

#### **Artículo 5º.- Norma general**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes. En cada momento la empresa, informando al Comité por escrito, adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

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 artículo 41 del ET. La empresa informará trimestralmente, por escrito, al Comité de Empresa de la asignación y cambios de puesto de trabajo y destino que excedan del límite de movilidad funcional que figura en el artículo 39 del ET. El Comité de Empresa informará en aquellos casos en que se plantee una modificación de la organización o del proceso productivo que afecte a todo el ámbito de la empresa, o a una rama de la misma o a un grupo profesional.

En materia de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del ET.

Ambas partes se comprometen a exponer las razones y fundamentos de sus respectivas posiciones y posibles discrepancias.

#### **Artículo 6º.- Plantilla**

La plantilla será la que resulte adecuada para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado.

Cuando la empresa necesite suprimir puestos de trabajo, no se tomará decisión alguna de reestructuración si no se ha oído el informe oportuno de los representantes de los trabajadores

legalmente constituidos en la empresa. Todo ello sin perjuicio de los intereses económicos y legales del trabajador.

Anualmente en el primer trimestre la Dirección de la Empresa elaborará un informe que facilitará al Comité de Empresa, en donde figurarán la relación de los trabajadores y trabajadoras, el puesto que ocupan y el centro de trabajo donde se localizan.

#### **Artículo 7º.- Prestación del trabajo.**

El trabajador está obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden, y sin que ello signifique que pueda dejar de realizar las de carácter inferior.

No regirá el párrafo anterior si el trabajador realiza algunas tareas correspondientes a una categoría superior a la que ostenta, y percibe una compensación específica por la función múltiple que desempeña. Ello se entiende siempre y cuando se trate de funciones auxiliares a la función principal, ya que en caso contrario puede resultar de aplicación lo dispuesto en el artículo 17 del III Convenio Colectivo Estatal. Del mismo modo, cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de análoga o inferior categoría, podrán ser aquellas encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal.

La Empresa formará y facilitará todos los medios necesarios para la adecuada adaptación del puesto de trabajo al trabajador asignado.

#### **Artículo 8º.- Uso de maquinas y elementos de trabajo.**

Si el trabajador observara faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, o en los equipos y programas informáticos que entorpezca la realización de su trabajo, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus encargados o superiores. El trabajador será responsable del cuidado de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confíen y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

El trabajador no tendrá derecho a percibir ningún plus económico por el uso de máquinas y elementos de trabajo.

La utilización de las máquinas, herramientas, equipos, ordenadores y programas informáticos, vehículos y otros útiles está destinada exclusivamente a usos profesionales relacionados con el trabajo. En consecuencia, queda prohibida la utilización de los citados elementos, estén o no asignados al trabajador, para uso privado sin expresa autorización de la empresa. Asimismo será necesaria la expresa autorización de la empresa para que el trabajador utilice en las labores encomendadas herramientas o máquinas de su propiedad.

#### **Artículo 9º.- Ejercicio del mando.**

El personal con mando, con la autoridad y la responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma respetuosa, adecuada y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

Cuando el ejercicio del mando se interprete por parte del Comité de Empresa, que se efectúa o realiza de una manera inadecuada, se oirá al Comité de Empresa, pudiendo dar lugar a la aplicación del Régimen Disciplinario establecido en este Convenio.

### **Artículo 10º.- Tolerancia cero sobre el acoso laboral**

Ambas partes negociadoras declaran su repulsa antelas posibles situaciones de acoso moral en el trabajo y manifiestan su expresa determinación de erradicar dichas situaciones.

A este fin se reconoce a la Comisión Paritaria junto con la Dirección de la Empresa como la garante de las normas éticas y de buena conducta que deben ser directrices a seguir, englobándolas dentro de las políticas que el grupo AGBAR tiene establecidas en dicho sentido.

Ante cualquier tipo de acoso moral que en la relación laboral pueda surgir, el trabajador afectado, a través del Comité de empresa, presentará denuncia ante la Comisión paritaria y la Dirección de la Empresa, que con el asesoramiento de una persona experta en la materia, determinarán las acciones oportunas a emprender. Todo ello con el sigilo profesional que ambas partes reconocen como imprescindible.

### **Artículo 11º.- Formación profesional.**

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de trabajadores, posibilitar los sistemas de ascenso e impulsar la Política de Prevención en Seguridad y Salud Laboral. En base a la previsión de vacantes en la plantilla el personal será formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades, pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes, de acuerdo con lo establecido por la Comisión de Formación.

El trabajador tendrá derecho:

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 la empresa, 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 profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

c) Los cursos organizados por la empresa para la formación de nuevos sistemas informáticos o nuevos métodos de trabajo establecidos por la empresa, cuya asistencia sea obligatoria, se realizarán dentro de la jornada de trabajo se compensarán con descanso equivalente.

La imposibilidad del ejercicio de estos derechos por necesidades del servicio habrá de estar motivada y documentada por parte de la Empresa.

Los planes de formación de la Empresa deberán ser informados por escrito a los representantes legales de los trabajadores. Aquellos planes de Formación en los que la Empresa aplique bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, deberán ser negociados y firmados con la comisión de Formación.

## **CAPÍTULO III**

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 12º.- Clasificación profesional.**

A efectos de clasificación profesional, se seguirán las categorías reflejadas en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio, utilizando transitoriamente las definiciones reflejadas en la derogada Ordenanza Laboral de 1.972, hasta que sean sustituidas por las nuevas definiciones que apruebe la Comisión Paritaria. Continúan siendo consideradas a extinguir las siguientes categorías profesionales:

Auxiliar de Oficina de 1ª, encargado de cobradores, auxiliares de caja, encargado de lectores, inspector de suministros, encargado de almacén, auxiliar de oficina de 2ª, cobradores, auxiliares de caja, lectores y almaceneros.

Para las categorías de oficial 2ª de oficio y oficial 2ª administrativo, se establecen dos retribuciones:- Una para los trabajadores que ostenten dichas categorías a partir del 1 de octubre de 1999 inclusive.

Otra para los que las ostentasen antes del 30 de septiembre de 1999, considerándose estas últimas a extinguir.

Los ascensos desde la categoría de operario base a la de oficial 2ª de oficio y desde administrativo base a oficial 2ª administrativo se producirán automáticamente a partir del día 1º del mes siguiente en que los trabajadores cumplan 6 años de antigüedad en la categoría de origen y siempre que hayan realizado con aprovechamiento los cursos de formación determinados por la Comisión Paritaria.

Los ascensos automáticos no eximirán a los trabajadores de la obligación de continuar prestando las funciones de su categoría anterior además de las correspondientes a su nueva categoría.

La comisión Paritaria será la competente para adaptar, en caso de ser necesario, las categorías profesionales de este convenio al sistema de clasificación profesional establecido en el III Convenio Nacional del Sector.

#### **Artículo 13º.- Ingresos, Ascensos Y Vacantes Ingresos.**

El ingreso en la empresa se efectuará con observación de la normativa vigente en cada momento, siendo potestativo de la Dirección determinar el sistema de elección en cada caso.

Periodo de prueba.- Se estará a lo dispuesto en el III Convenio Colectivo Estatal del agua.

Ascensos y vacantes.- Hasta que se implante el sistema que establezca la Comisión Paritaria, las vacantes que se produzcan en la empresa se proveerán de la siguiente forma:

En primer lugar, las vacantes de puestos de trabajo que impliquen mando o confianza u otros análogos serán de libre designación por la empresa, entre su personal o contratando personal de nuevo ingreso.

En segundo lugar, por libre designación de la empresa entre sus trabajadores, teniendo en cuenta la formación, méritos del trabajador, características del puesto de trabajo y las facultades organizativas de la Dirección, informando al Comité de empresa.

En tercer lugar, si la vacante no hubiera sido cubierta por el sistema establecido anteriormente, se convocará el oportuno concurso entre los trabajadores de la empresa, que cumplan los requisitos exigidos por el puesto de trabajo a cubrir, realizándose las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas correspondientes, con la participación del Comité de empresa.

Si la vacante no hubiera sido cubierta por ninguno de los sistemas anteriores, se procederá a contratar personal de nuevo ingreso.

### **CAPÍTULO IV**

#### **JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES, DIAS FESTIVOS,**

#### **LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS. PLAN CONCILIA**

#### **Artículo 14º.- Jornada.**

Durante la vigencia del convenio la jornada ordinaria de trabajo será de 37 horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada anual queda, pues, establecida en 1.655 h/año. Si por cualquier norma jurídica de obligado cumplimiento se estableciese una jornada máxima inferior a la pactada en este Convenio durante su vigencia, la misma se haría efectiva a partir de la fecha de entrada en vigor.

La empresa podrá fijar de común acuerdo con el trabajador otro tipo de jornada distinta a la actual, si por necesidades del servicio fuese necesaria, respetando las circunstancias actuales de horario.

#### **Artículo 15º.- Regulación de horarios.**

Con la finalidad de tender a la jornada mayoritariamente continuada y homogeneizar los horarios de las diferentes explotaciones y unidades, la Comisión Paritaria, con participación de los Gerentes de Zona y Directores de Áreas funcionales, estudiará los horarios de las explotaciones y unidades, para, respetando las imprescindibles peculiaridades, establecer los horarios de trabajo de cada explotación y área.

La empresa podrá fijar un horario flexible o extensible al término normal de la jornada de común acuerdo con el trabajador y previa comunicación a los representantes de los trabajadores. Se entenderá que el horario flexible no debe en ningún caso sobrepasar el límite legal de horas anuales. En los casos de horario extensible o prolongación de jornada (tanto para el personal obrero como para el personal administrativo) podrá convenirse por escrito un plus de disponibilidad como retribución a tanto alzado de la jornada extraordinaria a tanto alzado, que al final de cada año natural deberá resultar superior a la retribución que por horas extraordinarias realizadas más un 10% pudiera haberle correspondido al trabajador, garantizándose, en caso contrario, esta última cantidad. De estos acuerdos escritos se entregará copia al Comité de Empresa. Al vencimiento del plazo de duración del acuerdo podrán libremente ambas partes optar o no por su renovación, quedando en este último caso libres de las obligaciones que hubieren contraído.

Entre la finalización de una jornada de trabajo ordinaria habitual y el inicio de la siguiente deberá mediar al menos 12 horas, salvo que la finalización de la jornada de trabajo sea debida a la realización de horas extraordinarias o jornadas especiales, en cuyo caso el intervalo será de 10 horas.

#### **Artículo 16º.- Horas extraordinarias**

Ante la situación de precariedad en el trabajo, y con el objetivo de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores. También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda considerar como propias de Fuerza Mayor, sin que computen en el límite de horas extraordinarias de acuerdo con la legislación vigente, sin perjuicio de su abono, las siguientes.

Aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, que serán de obligatoria realización. Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de empresa a los delegados de personal y delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Cuando el Comité expresamente

lo solicite se le especificará el número de horas extraordinarias realizadas por trabajadores, explotación y periodos concretos solicitados.

### **Artículo 17º.- Vacaciones.**

Los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales de 29 días laborales incluyéndose 4 sábados.

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

El 50%, al menos, de los trabajadores de cada centro, disfrutarán de 14 días laborables consecutivos de vacaciones durante el periodo del 1 de junio al 30 de septiembre de cada año, siempre y cuando el calendario anual de vacaciones esté negociado por centro de trabajo, con el Jefe de Explotación de cada centro, antes del 1 de enero de cada año.

Al establecer el calendario se procurará atender las peticiones de los trabajadores, rigiendo no obstante, subsidiariamente, lo establecido en el artículo 38 del ET.

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

Si coincidieran en las fechas de disfrute de vacaciones dos o más empleados que, a juicio de la Dirección, no puedan ausentarse simultáneamente, aquella tratará de ponerlos de acuerdo y, de no conseguirlo, tendrá preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa salvo que hubiese ejercido dicha preferencia la vez anterior.

Tendrá un plus de 100 aquella persona cuyo disfrute vacacional, por necesidades del servicio, sea al menos de 2/3 partes disfrutados fuera del periodo fijado en el párrafo 3º de este artículo.

El trabajador no perderá las vacaciones en caso de iniciar una Incapacidad Temporal que requiera hospitalización o se trate de fractura de miembros inferiores en la fecha de disfrute de las mismas. En el caso de estar de baja con anterioridad a las vacaciones programadas, el disfrute de dichas fechas quedará en suspenso hasta el alta, debiendo existir consenso entre el trabajador y su responsable acerca del disfrute de un nuevo periodo vacacional.

### **Artículo 18º.- Días festivos.**

Los días festivos que regirán para cada uno de los cuatro años de vigencia del presente Convenio Colectivo con carácter no recuperable, serán los establecidos por la Generalitat y las dos fiestas locales.

### **Artículo 19º.- Licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y adecuada justificación tendrá derecho a las siguientes licencias:

1. Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
2. Fallecimiento del cónyuge o compañera/o con convivencia estable demostrada superior a 2 años o hijos: 5 días naturales, ampliables en 2 días en caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento a tal efecto.
3. Intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge o hijos, padres, nietos, abuelos, hermanos o accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad: 3 días naturales, consecutivos o no, ampliables en 2 días más

cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a tal efecto. En este último caso, los 5 días serán consecutivos.

4. Traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.
5. Exámenes: disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los mismos. Si algún empleado que trabaje en régimen de turno cursase con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia a elegir el turno de trabajo.
6. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.
7. Fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a tal efecto.
8. Alumbramiento de la esposa o compañera: 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a tal efecto.
9. Matrimonio de hijos, padres o hermanos: 1 día natural en la fecha de celebración de la ceremonia que podrá ampliarse en 2 días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
10. Dos licencias especiales de 10 días sin sueldo siendo potestativo de la Empresa su concesión.
11. A efectos de las licencias antes reflejadas, se considerará que el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto cuando precise trasladarse a una localidad distante a más de 200 Km. de su domicilio habitual y del centro de trabajo.
12. En los casos de fallecimiento, la empresa podrá exigir el certificado de defunción, y en los de enfermedad, intervención quirúrgica o alumbramiento, un certificado médico oficial, expedido por el facultativo que haya intervenido.
13. Igualmente el trabajador, previo aviso a la Empresa, sin necesidad de justificación y salvo necesidades del servicio, tendrá derecho a 2 días de licencia retribuida al año por asuntos propios.

#### GRUPO CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

##### TITULAR Y CÓNYUGE

1º GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS

#### **Artículo 20º.- Bajas por enfermedad común y accidente no laboral.**

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

2.- Si la duración de la enfermedad es superior a 3 días naturales, el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a su jefe inmediato, para que este la remita al servicio de personal correspondiente para su tramitación. La no presentación de los partes de baja facultará, asimismo, a considerar la ausencia como injustificada.

3.- En supuestos abusivos de reiteración y frecuencia en bajas de duración no superior a 3 días, la empresa podrá exigir el correspondiente parte de baja médica.

#### **Artículo 21º.- Protección a la maternidad.**

Por motivos justificados por certificado médico, podrá la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por embarazo, si el mismo puede producir aborto o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto. Asimismo, regirá lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 39/1999 y demás legislación sobre la materia.

#### **Artículo 22º.- Asistencia a consultorio médico.**

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise de cualquier tipo de asistencia médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto con la debida justificación.

#### **Artículo 23º.- Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Los trabajadores que, por acuerdo con la empresa, pasen a desempeñar trabajos para empresas del Grupo AGBAR o participadas por este, podrán quedar en excedencia por servicios especiales con reserva de su puesto de trabajo mientras dure dicha situación.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En este caso el trabajador deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de su excedencia. El trabajador excedente, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajasen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este caso el trabajador deberá solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización de su excedencia.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo sindical que motivó su excedencia.

#### **Artículo 24.- Plan concilia.**

Sin perjuicio de los acuerdos que apruebe la Comisión Paritaria en relación con esta materia en el Plan de Igualdad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25 y las medidas recientemente

establecidas por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad, se establecen ya los siguientes acuerdos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar:

En los casos de enfermedad o accidente muy grave de un familiar en primer grado del trabajador que lo solicite, éste podrá reducir su jornada de trabajo en un 25% hasta un máximo de 2 meses consecutivos con disminución proporcional de retribuciones.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. También podrá sustituir este permiso por el disfrute de un descanso de 2 semanas naturales consecutivas a la finalización de la suspensión del contrato por maternidad.

### **Artículo 25.- Plan de igualdad**

La Incorporación de la mujer al trabajo ha provocado uno de los cambios más profundos en la vida social española de las últimas décadas. Este cambio ha supuesto el nacimiento de nuevas relaciones que han tenido una enorme repercusión en todos los niveles de nuestra sociedad.

A pesar de los cambios normativos y de las directrices de la empresa, la discriminación sigue surgiendo con frecuencia tanto en el conjunto de la sociedad como en los centros de trabajo.

Las partes del presente Convenio Colectivo resaltan la necesidad de establecer en todos los centros de trabajo las bases indispensables y convenientes para evitar situaciones de acoso moral y sexual y asimismo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo.

En el momento de la firma de este convenio el Grupo AGBAR se encuentra elaborando un Plan de Igualdad, que se encuentra en avanzado estado.

Por ello, con el fin de materializar las directrices antes citadas, y con la información que se requiera, por parte de la Comisión Paritaria se elaborará un Plan de Igualdad específico dentro de los 6 meses siguientes a la aprobación del mismo plan por el Grupo AGBAR. En todo caso, el citado Plan de Igualdad deberá estar aprobado por la Comisión Paritaria del Convenio antes del 31 de diciembre de 2009.

El Plan de Igualdad se asentará en tres pilares principales:

Afrontar el Acoso Moral y Sexual estableciendo protocolos de actuación.

Mediante Acuerdos concretos, mejorar y potenciar la legislación vigente sobre:-

- Conciliación de la vida familiar y laboral.-
- Apoyo a las víctimas de violencia de género.

Igualdad de oportunidades en la contratación y la carrera profesional de los/as trabajadores/as de Aquagest Levante, S.A.

## **CAPÍTULO V**

### **RÉGIMEN ECONÓMICO**

### **Artículo 26º.- Régimen económico**

El régimen económico que regirá entre la empresa y su personal, será exclusivamente el que se pacta en el artículo do del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que comprendían todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos. Las retribuciones se adaptarán a los siguientes conceptos:

- a) Salario Base
- b) Participación en Beneficios
- c) Gratificaciones Extraordinarias
- d) Complementos Personales (Antigüedad Consolidada, de carácter individual)
- e) Complementos de Puesto de Trabajo (Plus de trabajos nocturnos, turnicidad, medioambiental, plus de idiomas, etc.)
- f) Complementos de Cantidad y Calidad (Disponibilidad, Horas Extraordinarias, Incentivos, Retenes, Guardias, Gratificación por asistencia, etc.)

### **Artículo 27º.- Norma general de aplicación.**

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio Colectivo, establecidas reglamentariamente o convenidas, 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 jornada parcial, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada semanal que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría laboral.

### **Artículo 28º.- Tabla de retribuciones.**

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

2. La tabla de retribuciones se compone de los conceptos retributivos siguientes:

- a) Salario Base
- b) Participación en beneficios, calculada según lo pre-visto en el artículo 31
- c) Gratificaciones extraordinarias.

3. En el anexo II se detalla para cada categoría la tabla de retribuciones que regirá a la entrada en vigor del Convenio Colectivo, con efectos desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2007. Al finalizar el año 2007 no se efectuará revisión alguna de los conceptos económicos fijados en el presente Convenio, a causa de posible desviación del I.P.C.

4. Para los años 2008, 2009 y 2010 los conceptos económicos, salvo los expresamente excluidos, se incrementarán en el mismo porcentaje que sufra el IPC valorado en su conjunto, publicado por el INE u Organismo que lo sustituya en cada uno de dichos años, más 1 punto. Dicho incremento se aplicará al valor de los conceptos económicos vigentes al 31 de diciembre de cada año anterior, debidamente actualizados con el IPC real de dicho año, en su caso.

A partir del 1 de enero de cada uno de los años 2008, 2009 y 2010 se tomará como IPC para el incremento de los conceptos económicos el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, al que se adicionará 1 punto, modificándose al final de cada año natural para adaptarlos al IPC real que efectivamente se haya producido.

### **Artículo 29º.- Niveles de retribución anual.**

1.- Nivel anual de retribución por categoría. Dicho nivel comprende, en cómputo anual, el salario base, la participación en beneficios que de él se deriva, y las cuatro gratificaciones extraordinarias.

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 consolidada, en su caso, más la participación en beneficios que de él se deriva, más el complemento personal y el plus de disponibilidad, si los hubiera.

### **Artículo 30º.- Salario base.**

La columna primera del Anexo del presente Convenio Colectivo, tendrá la consideración de Salario Base, y se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro pagas extraordinarias.

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

Tiene el carácter de complemento salarial y, consistirá en un 15% de la suma del salario base mensual y de la antigüedad mensual consolidada, en su caso. Se percibirá en las 12 pagas ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

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

Tiene el carácter de complemento salarial. La empresa fijará en cada caso el complemento personal con carácter individual, quedando consolidado con carácter personal en su cuantía salvo que se pacte por escrito lo contrario. El complemento personal, para quien lo tenga reconocido, se incrementará en el mismo porcentaje que lo hagan el resto de las retribuciones.

### **Artículo 33º.- Plus de idiomas.**

Aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo de atención al público, donde deban utilizar algún idioma extranjero predominante en la localidad donde presten sus servicios (inglés, francés o alemán) o el lenguaje de signos, y siempre que acrediten un correcto conocimiento del mismo, percibirán un plus de idiomas en cuantía de 40 euros brutos mensuales durante toda la vigencia del Convenio, abonados por doce meses al año. Si los idiomas utilizados son dos o más, la cuantía se elevará a 50 Euros, en las mismas condiciones. El personal que desempeñe temporalmente un puesto de trabajo que conlleve la utilización de algún idioma predominante, percibirá el plus de idiomas de forma proporcional.

### **Artículo 34º.- Plus de trabajos nocturnos.**

El plus de trabajos nocturnos tiene el carácter de complemento salarial. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica del 25 % del salario base.

Quedan excluidos del mencionado complemento, todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna, que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos o situaciones de emergencia.

Si a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo algún empleado percibiese un plus de trabajo nocturno más elevado, le será respetado en su cuantía.

### **Artículo 35º.- Plus de turnicidad.**

A efectos de generar derecho a la percepción del plus de turnicidad se considera trabajo en régimen de turnos los que requieran actividad permanente los 365 días del año, bien mediante tres turnos durante las 24 horas del día, bien mediante dos turnos, normalmente cubriendo 16 horas diarias.

Los turnos de trabajo serán rotativos, variándose semanalmente el turno a prestar por parte de los trabajadores con los correspondientes descansos a que hubiere lugar, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las trabajadas en domingo o festivo intersemanal.

El personal que realice trabajos en régimen de tres turnos, 24 horas diarias y 365 días al año, percibirá un plus de turnicidad, por día efectivamente trabajado, de 2,80 en el año 2007.

El personal que realice trabajos en régimen de dos turnos (normalmente de 16 horas diarias) de 365 días del año percibirá un plus de turnicidad, por día efectivamente trabajado, de 1,87 en el año 2007.

Se respetarán las cantidades percibidas por turnicidad que sean de importe superior a las fijadas en el presente Convenio.

A efectos de la compensación y/o absorción de los pluses de nocturnidad y turnicidad, éstos serán tomados en su conjunto, comparando la suma de las cantidades percibidas, en su caso, por ambos conceptos por aquellos trabajadores que en la actualidad vinieran percibiendo cualquiera de ellos, con la suma de las cantidades establecidas, también para ambos conceptos, en el presente artículo y el anterior de este convenio.

### **Artículo 36º.- Plus medioambiental.**

El plus medioambiental, por trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos se fija en el 20% del salario base que en cada momento esté vigente, abonándose el mismo en función del tiempo de duración específico del trabajo a desarrollar. Dicho plus no se percibirá sistemáticamente, sino sólo por el tiempo en que se preste el trabajo que revista tales características. Se entiende que procede el citado plus en los trabajos de cambio de container o botellón de cloro, purga de decantadores, preparación de hipoclorito, limpieza de depósitos con ambiente de cloro, que se produzcan averías en los aparatos de dosificación o líneas de conducción de gas, o se utilicen máquinas de sulfatar o similares con aspersión de productos venenosos, reparaciones abiertas de conducciones de agua residuales en carga, trabajos de limpieza de los pozos o cámaras de bombeo y mantenimiento de bombas en el interior de los pozos o cámaras de bombeo, trabajos en espacios confinados que precisen de protocolo especial para acceder a los mismos, trabajos de duración continuada de más de 15 minutos en zonas de altura inferior a 1,80 metros y limpieza interior de la cuba del camión de saneamiento.

El personal que ya perciba en su sueldo base o por plus específico alguna compensación por la realización de trabajos que impliquen los antes citados, no percibirá el plus previsto en el presente artículo.

Queda excluida la manipulación o dosificación de hipoclorito, el ajuste de las dosificaciones de aparatos dosificadores o controladores de gas, etc., y todas aquellas operaciones en las que el operario, aun operando sobre productos tóxicos, lo haga de una forma extensa, sin penetrar en el ambiente de gas en cuestión.

### **Artículo 37º.- Plus de disponibilidad.**

El plus de disponibilidad tiene el carácter de complemento salarial. Cuando por las circunstancias específicas que concurren en el puesto de trabajo, sea aconsejable que, con cierta

asiduidad, el empleado que lo desempeña en jornada ordinaria, prolongue la misma con horario extraordinario, podrá convenirse una retribución ha tanto alzado de la jornada extraordinaria, que deberá documentarse por escrito. Al vencimiento del plazo podrán libremente ambas partes optar o no por la renovación, quedando en este último caso libres de las obligaciones que hubieran contraído.

**Artículo 38º.- Valor de las horas extraordinarias.**

Los precios de las horas base para el cálculo del abono de las horas extraordinarias serán, para el año 2007, los que se indican en el siguiente cuadro:

<b>TABLA DE PRECIOS VALOR BASE HORAS EXTRAS - DEFINITIVAS 2.007 (INCREMENTADO EN 5 % SOBRE LAS DEFINITIVAS DE 2006)</b>		
CATEGORIAS		PRECIO HORA BASE
<b>GRUPO PRIMERO: PERSONAL TITULADO Y TECNICO</b>		
3ª cat. :	TÉCNICO DE 3ª, TOPOGRAFOS DE 1ª, DELINEANTES, PROYECTISTAS, ENCARGADO DE SECCIÓN	8,69 €
4ª cat. :	TECNICO DE 4ª, TOPOGRAFOS 2ª, DELINEANTES, ANALISTAS, INSPECTORES O CELADORES OBRAS.	7,10 €
5ª cat. :	TECNICO DE 5ª, AUXILIARES TECNICOS	6,75€
<b>GRUPO SEGUNDO: PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
1ª cat. :	JEFES DE GRUPO	11,76 €
2ª cat. :	JEFES DE SECCION O NEGOCIADO	9,66 €
3ª cat. :	JEFES DE DELEGACION, SUBJEFES SECCION O NEGOCIADO, ANALISTAS APLICACIÓN	8,69 €
4ª cat. :	OFICIALES 1ª ADMVOS., PROGRAMADORES	7,43 €
5ª cat. :	OFICIALES 2ª ADMVOS., OPERADORES DE ORDENADOR	6,65 €
6ª cat. :	ADMINISTRATIVO BASES	6,34 €
<b>GRUPO TERCERO: PERSONAL OBRERO</b>		
1ª cat. :	CAPATAZ, ENCARGADO TALLER O GRUPO, MONTADOR MECANICO, ELECTRICISTA	7,95 €
2ª cat. :	SUBCAPATACES	7,36 €
3ª cat. :	OFICIALES PRIMERA DE OFICIO	7,05 €
4ª cat. :	OFICIALES SEGUNDA DE OFICIO	6,53 €
5ª cat.	OPERARIO BASE	6,34 €

Estos valores indicados se incrementarán con los porcentajes que corresponda, en función del tipo de hora realizada, según:-

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora base.-

Las horas extraordinarias realizadas entre las 22 h. y las 6 h., se abonarán con un recargo del 85% sobre el valor de la hora base.-

Las horas extraordinarias trabajadas en festivo, salvo las reflejadas en el artículo 16º, se abonarán con un recargo del 140% sobre el valor de la hora base.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido a razón de 1,25 horas (1hora y 15 minutos) por cada hora realizada.

No obstante, los trabajadores que cobrasen una cuantía por hora superior a la que quede establecida, continuarán percibiendo dicha cuantía, si bien será absorbible por futuras subidas.

#### **Artículo 39º.- Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias tienen carácter de complemento salarial y se devengarán a lo largo del trimestre natural correspondiente al mes en que se abonen.

Cada una de las cuatro gratificaciones extraordinarias consistirá en el importe de una mensualidad de salario base, antigüedad consolidada, en su caso, y complemento personal, este último para los trabajadores que lo tengan reconocido.

Las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias serán:

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

#### **Artículo 40.- Gratificación anual por asistencia al trabajo.**

A partir del año 2008, los trabajadores percibirán por año natural una gratificación por especial asistencia al trabajo, abonada en el segundo mes del año siguiente al de su devengo, en cuantía de 100 euros en el año 2008, 200 euros en el 2009, y 300 euros en el 2010.

La citada cantidad disminuirá en función de las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, excepto las que se reflejan en el párrafo siguiente.

No se considerarán a estos efectos como faltas de asistencia al trabajo, las siguientes: Incapacidad temporal causada por maternidad, licencias y permisos retribuidos del artículo 19 de este convenio, incapacidad temporal por contingencias profesionales, ausencia por uso del crédito de horas de los representantes de los trabajadores, suspensión de contratos por maternidad y paternidad, y acumulación de horas de lactancia.

En supuestos de Incapacidad Temporal de larga duración, que por la gravedad de la enfermedad o accidente que lo motive no existan dudas sobre su veracidad, la Dirección de la Empresa, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, podrá decidir no computar las faltas de asistencia originadas por dicha Incapacidad a efectos del cobro de la presente gratificación.

La escala concreta de descuentos por día de ausencia y cuántas horas de ausencia computan como un día serán determinados por la Comisión Paritaria del presente Convenio dentro del primer trimestre del año 2008.

El trabajador que ingrese o cese a lo largo del año natural, percibirá esta gratificación en proporción al tiempo trabajado.

#### **Artículo 41º.- Plus de transporte.**

Con carácter extra-salarial, con la finalidad de compensar a los trabajadores por los gastos de transporte urbano a su centro de trabajo y desplazamientos de difícil justificación, se establece un Plus de Transporte con importe de 1.032,40 anuales para el año 2007, que será abonado en 12 mensualidades de 86,03 €.

#### **Artículo 42º.- Quebranto de moneda.**

El personal que realice labores de cobros y pagos, percibirá un Plus de Quebranto de Moneda fijado en una cuantía, durante toda la vigencia del Convenio, de 360 anuales, pagaderos por 12 meses a razón de 30 mensuales.

El personal que realice estas funciones por periodos inferiores al mes, percibirá el plus en proporción al periodo trabajado.

Por parte de la Comisión de Seguridad y Salud, y durante el transcurso del presente Convenio, se efectuará un estudio con el fin de ver la posible supresión del cobro en efectivo en las oficinas.

#### **Artículo 43º.- Importe de dietas.**

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

-Dieta por almuerzo o cena: 12

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 dietas son independientes de la obligación de la Empresa a facilitar los medios de transporte o satisfacer el importe de los mismos.

En caso de tener que pernoctar fuera del domicilio habitual, la empresa se encargará de los gastos de aloja-miento y desayuno dignos.

#### **Artículo 44º.- Anticipos.**

La Empresa, a instancia de los trabajadores, podrá anticipar sumas que no excedan del 90% del haber neto mensual y un mínimo del 30%, las cuales deberán ser deducidas de los haberes correspondientes durante el mismo mes de pago en que se hizo el anticipo. Asimismo, se podrá anticipar como máximo el 90% del haber neto y como mínimo el 30% de la gratificación extraordinaria que pudiera corresponderle dentro del trimestre en que la misma se haga efectiva, deduciéndose igualmente, en el momento en que se abone dicha gratificación extraordinaria.

#### **Artículo 45º.- Pago de salarios.**

El concepto salario, se pagará en el antepenúltimo día laborable del propio mes en que se devenguen.

#### **Artículo 46º.- Retén.**

Se entenderá por retén, el espacio de tiempo en que permanezca el trabajador localizable en expectativa de posible atención al servicio fuera del horario habitual y fuera del domicilio de la empresa. En caso de avisos de avería o deficiencias en el suministro de agua al usuario o en el funcionamiento de las plantas depuradoras, procurará subsanar los defectos encontrados, tomando

las medidas oportunas y/o usuales en cada caso.

Por dicho retén se percibirán además de las horas extraordinarias que se trabajen, que tendrán carácter de fuerza mayor, las siguientes cantidades brutas:

Retén de red, saneamiento o planta depuradora: 115 semanales, más 15 por cada festivo distinto de domingo.

La Comisión paritaria estudiará los posibles casos especiales de retenes por acumulación de distintas explotaciones, pudiendo establecer que el importe del retén se multiplique por un coeficiente que fije entre el 1 y el 2.

La realización del retén de red será obligatoria salvo para los trabajadores mayores de 55 años, en que será voluntaria, siempre que quede en todo momento cubierto el retén. Dicho retén se organizará de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio de forma rotativa, procurando que en la Semana Santa, fiestas locales u otras semanas que tengan 2 festivos en la misma, no le correspondan al mismo trabajador, ni que los trabajadores realicen más de un retén consecutivo o más de 2 en supuestos debidamente justificados.

La realización del retén de planta será obligatoria para los trabajadores designados por el Jefe de Planta.

En el caso de que, por necesidades justificadas del servicio, fuera precisa la presencia continuada en los días no laborables de personal en las dependencias del Servicio, se establecerán guardias según el siguiente artículo.

#### **Artículo 47º.- Guardias.**

Se entiende por guardia el tiempo que el trabajador esté disponible en las dependencias de la empresa, en días no laborables, según calendario de trabajo vigente, y realizando trabajos del servicio, urgentes o necesarios, para el control y mantenimiento del mismo durante 8 horas.

El trabajador que realice dicha guardia percibirá, por categoría las siguientes cantidades:

-Operario Base - 116,48 €.

-Oficial de 2ª - 129,44 €.

-Oficial de 1ª, sub.-capataz y Capataz - 142,39 €.

Dicha guardia se organizará de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio, de forma rotativa y no dará lugar a efectuar ninguna fiesta durante la semana.

#### **Artículo 48º.- Permiso de conducción.**

Al trabajador que en el ejercicio de su trabajo le fuese retirado el permiso de conducción y el contenido de su trabajo estuviese directamente relacionado con la conducción de vehículos de la Empresa, ésta, siempre que sea posible, le asignará otro puesto de trabajo hasta la recuperación del permiso de conducción, momento en el que se le reintegrará de nuevo a su puesto. En el caso de que no se le pueda asignar otro puesto el trabajador pasará a excedencia con reserva de puesto de trabajo por un máximo de 2 años hasta que recupere el permiso de conducción, debiendo solicitar el reingreso dentro de los 15 días siguientes a la fecha de recuperación. Si en el plazo de dos años de excedencia tampoco recuperara el permiso de conducción, se considerará que el contrato de trabajo queda extinguido.

#### **Artículo 49º.- Jubilación.**

La Jubilación será obligatoria al cumplir los 65 años. No obstante los trabajadores, de acuerdo con la empresa, podrán jubilarse, parcialmente a los 60 años y con un mínimo de jornada del 15%, conforme al Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Jubilación Parcial.

## CAPÍTULO VI

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Artículo 50º.- Seguridad y salud laboral.

Todo el personal afectado por el presente convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollen, así como la específica emanada de la empresa a través de sus servicios técnicos, sobre todo en el campo preventivo.

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, a estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia.

Delegados de prevención.

Por lo que se refiere a la figura de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la LPRL.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención, en su condición de representantes de los trabajadores, lo previsto en el artículo 37 de la LPRL.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la LPRL.

Garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materias de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la Ley 31/1995, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995.

El empresario deberá de proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, se estará a lo previsto en el artículo 38 de la LPRL.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 39 de la LPRL.

Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

La vigilancia de la salud debe situarse entre la gestión asistencial y la gestión preventiva pero, sobre todo, debe constituir un derecho individual y colectivo que puedan ejercer libremente los trabajadores.

La excepción de este carácter voluntario, que expone el artículo 22 de la LPRL, para los supuestos en los que el estado de la salud del trabajador constituya un peligro para él mismo o para sus compañeros, debe ir siempre precedida del informe del representante de los trabajadores.

Por parte de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, se controlara que todos los trabajos delegados en Empresas externas del grupo o no, sigan los mismos criterios de trabajo y de prevención exigibles a cualquier trabajador de Aquagest, notificando a la Empresa cualquier desviación y en el caso de que dichos procedimientos no sean ajustados a nuestro protocolo y exista riesgo grave e inminente de accidente, se procederá por parte de los Delegados de Prevención a paralizar los trabajos que estuviere realizando.

Trimestralmente, se informara por escrito al Comité, por Población, las contratatas vigentes, el número de trabajadores afectados, cuando se conozca así como las contratatas de las futuras obras previstas.

#### **Artículo 51º.- Prendas de trabajo.**

La dirección de la empresa y el comité de Seguridad y Salud determinarán, según las características de la explotación, las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en cada servicio y el plazo de reposición de las mismas. Igualmente propondrán el proveedor de las mismas.

#### **Artículo 52º.- Reconocimiento médico.**

Para garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores, la Empresa establecerá grupos de riesgo teniendo en cuenta las actividades o puestos desempeñados. A cada grupo de riesgo se le asignará un protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica.

Los protocolos definirán las pruebas generales y específicas de los reconocimientos, así como la periodicidad con la que se deban realizar.

Los protocolos serán editados anualmente e incluidos en el Plan de Actividades Médico-Preventivas con el fin de mejorar el seguimiento de los puestos de trabajo. Se ofrecerá a aquellos grupos de riesgo que lo requiera el acceso a las vacunaciones establecidas como necesarias y se les entregará Tarjeta Personalizada de Seguimiento. Al margen de los reconocimientos periódicos, se llevarán a cabo reconocimientos extraordinarios al personal de nuevo ingreso, a todo aquel que haya sufrido una baja prolongada o a quienes cambien de puesto o puedan considerarse como trabajadores sensibles.

## **CAPÍTULO VII**

### **PREMIOS Y FALTAS**

### **Artículo 53º.- Premios.**

Por la dirección de la empresa se podrán establecerlos premios o distinciones que estime oportunos a fin de reconocer conductas ejemplares; espíritu de servicio, afán de superación profesional u otros actos que puedan ser acreedores de ellos.

### **Artículo 54º.- Clases de faltas.**

Todo el Régimen Disciplinario, en cuanto a tipificación de las faltas cometidas por los trabajadores, sus sanciones, prescripción y procedimiento, se regirá por lo dispuesto al respecto en el Capítulo XII del III Convenio Colectivo Estatal de 09/07/07.

## **CAPÍTULO VIII**

### **RÉGIMEN ASISTENCIAL**

#### **Artículo 55º.- Concepto de 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 y a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

#### **Artículo 56º.- Naturaleza del régimen asistencial.**

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio colectivo, tiene la naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social, prevista en el capítulo X, sección 1ª artículo 191.1 apartado A, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1.994, de 20 de junio.

#### **Artículo 57º.- Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.**

En caso de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa de la misma, debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador que se encuentre en tal situación, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social, sin que en ningún caso pueda ser inferior a esta última.

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad temporal o en las ausencias sin justificar del artículo 21.2 por parte de algún trabajador, la empresa solicitará de la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma, un informe estimativo sobre tal situación. Si dicho informe corrobora las dudas suscitadas la empresa podrá decidir si procede el abono en esta situación de la totalidad de los salarios reales fijos al trabajador o lo estipulado en la legislación vigente.

#### **Artículo 58º.- Seguro de accidentes colectivo.**

La empresa mantendrá concertado y a su coste, un seguro de accidentes que cubra las siguientes contingencias y cantidades:-

Por muerte, invalidez absoluta y gran invalidez derivada de accidente, sea o no laboral, y con independencia de la prestación derivada de la Seguridad Social: 36.000 .Dicha cuantía tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2008 y se mantendrá a lo largo del resto de duración del Convenio.

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

### **Artículo 59º.- Ayuda escolar.**

Para los hijos del personal afectado por este convenio que tengan 1 año cumplido en el mes de octubre, que estén escolarizados y estudien Enseñanzas Básicas, ESO, BUP, F.P. o estudios universitarios de grado medio o superior, acreditados mediante certificación de matrícula, recibirán una ayuda económica anual de pago único, que consistirá, durante toda la vigencia del Convenio, en 95 por cada hijo que les será abonada en el mes de octubre.

## **CAPÍTULO IX**

### **CLÁUSULAS FINALES**

### **Artículo 60º.- Difusión del convenio.**

Cuando el presente Convenio Colectivo sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, se entregará un ejemplar del mismo a cada empleado.

### **Artículo 61º.- Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación.**

Se crea una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, formada por cuatro representantes designados por la Empresa y otros cuatro designados por el Comité de Empresa dentro de los 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 puedan producir la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, y la Comisión resolverá sin perjuicio de los recursos que puedan proceder.

Las decisiones se adoptarán por mayoría simple y, cuando no sea posible llegar a acuerdos por no alcanzar dicha mayoría, éstas serán sometidas a la Jurisdicción competente.

Si en un plazo de dos meses la Comisión Paritaria no emite resolución sobre la cuestión planteada, quedarán las partes facultadas para acudir a la vía Jurisdiccional.

Esta Comisión es la competente para la elaboración del Plan de Igualdad previsto en el artículo 25 del presente convenio.

Además de lo antes establecido, tendrá como función el estudio y determinación de las definiciones de las categorías profesionales, sistemas de ascenso y concreción de los cursos de formación a superar como requisito para los ascensos. Los trabajos de esta Comisión en relación con esta materia deberán estar finalizados antes de expirar la duración de este Convenio.

Asimismo, tendrá las competencias de negociación y adaptación de los artículos del presente Convenio que así lo refieran.

### **Artículo 62º.- Prelación de normas.**

El presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario, sobre el Convenio Provincial del ciclo integral del agua de Alicante, sobre el III Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua o Norma que lo sustituya, sobre el Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones de carácter laboral, que sólo regirán en aquellos aspectos que no vengán previstos en el presente Convenio o que no se opongan a lo expresamente pactado en el mismo. Todo por cuanto el presente Convenio Colectivo constituye una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

### **Artículo 63º.- Garantías «ad personam».**

Todas las condiciones económicas y de otra índole concedidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantados actualmente en la Empresa, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con los convenidos, subsistirán como garantía «Ad Personam» para los que vengan gozando de ella.

### **Artículo 64º.- Derechos de reunión.**

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas, que en cada momento correspondan, para faltar al trabajo donde presten sus servicios, previa notificación a la Empresa con 24 horas de antelación.

Asimismo, podrán acumularse en uno o varios miembros del Comité en cómputo mensual, sin rebasar el máximo total, previa notificación a la Empresa.

Los trabajadores podrán celebrar asambleas en los centros de trabajo, preavisando a la Dirección de la Empresa con 24 horas a la fecha prevista para su celebración, fuera de las horas de trabajo.

### **Artículo 65º.- Cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la Empresa descontará de la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección un escrito en el que se exprese con claridad la orden del descuento y la central a que pertenece, así como el número de cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones indefinidamente, salvo indicación en contrario por escrito del trabajador.

### **Artículo 66º.- Vinculación a la totalidad.**

Ambas representaciones negociadoras consideran lo pactado como un todo indivisible, de modo que si la Jurisdicción competente declarase nulas o anuladas algunas de sus partes, será sometido nuevamente a la Comisión Deliberadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma que se supriman, eliminen o varíen los motivos causantes de la Resolución Judicial.

### **Artículo 67º.-Partes signatarias.**

El presente Convenio ha sido suscrito por la Dirección de Aquagest Levante, S.A. y su Comité de Empresa, quienes en reunión de constitución de la Comisión negociadora, el día 28 de marzo de 2007, se reconocieron plena capacidad y legitimación para negociar.

**TABLA SALARIAL DEFINITIVA DEL AÑO 2.007 AQUAGEST ALICANTE**  
(INCREMENTADA EN UN 5 % SOBRE LA TABLA DEFINITIVA DE 2.006)

CATEGORIAS		SALARIO BASE MENSUAL	NIVEL SALARIAL ANUAL (Salario Base, Pagas Extras y beneficios)
<b>GRUPO PRIMERO: PERSONAL TITULADO Y TECNICO</b>			
1ª cat. A:	TITULADO DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA	1.754,97 €	31.238,47 €
1ª cat. B:	TITULADO DE GRADO SUPERIOR		
	TITULADO DE GRADO MEDIO CON JEFATURA	1.636,27 €	29.125,61 €
2ª cat.	TITULADO DE GRADO MEDIO, JEFES SERVICIO	1.350,66 €	24.041,75 €
3ª cat.	TÉCNICO DE 3ª, TOPOGRAFOS 10, DELINEANTES PROYECTISTAS, ENCARGADO SECCION.	1.233,47 €	21.955,77 €
4ª cat.	TÉCNICO DE 4ª, TOPOGRAFOS 20, DELINEANTES, ANALISTAS, INSPECTORES O CELADORES OBRAS.	1.001,83 €	17.832,57 €
5ª cat.	TÉCNICO DE 5ª, AUXILIAR TÉCNICO.	955,06 €	17.000,07 €
<b>GRUPO SEGUNDO: PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
1ª cat.	JEFES DE GRUPO	1.636,27 €	29.125,61 €
2ª cat.	JEFES DE SECCION O NEGOCIADO	1.349,87 €	24.027,69 €
3ª cat.	JEFE DELEGACION, SUBJEFE DE SECCION , ANALISTA DE APLICACION	1.233,47 €	21.955,77 €
4ª cat.	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO., PROGRAMADOR	1.152,44 €	20.513,43 €
5ª cat.	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	940,57 €	16.742,15 €
6ª cat.	ADMINISTRATIVO BASE	899,43 €	16.009,85 €
	<b>RETRIBUCIONES A EXTINGUIR</b>		
	OFICIAL 2ª , OPERADORES DE ORDENADOR	972,20 €	17.305,16 €
	AUXILIAR DE OFICINA DE 1ª: ENCARGADO COBRADORES, AUXILIARES CAJA, ENCARGADO LECTORES, INSPECTORES SUMINISTROS, ENCARGADO ALMACEN.	1.021,53 €	18.183,23€
	AUXILIAR DE OFICINA DE 2ª: COBRADORES, AUXILIARES CAJA, LISTEROS, LECTORES, ALMACENEROS.	908,83	16.177,17 €
<b>GRUPO TERCERO: PERSONAL OBRERO</b>			
1ª cat.	CAPATAZ, ENCARGADO TALLERO O GRUPO, MONTADOR MECANICO, ELECTRICISTA	1.115,94 €	19.863,73 €
2ª cat.	SUBCAPATACES	1.036,10 €	18.442,58 €
3ª cat.	OFICIALES PRIMERA DE OFICIO	996,15 €	17.731,47 €
4ª cat.	OFICIALES SEGUNDA DE OFICIO	924,26 €	16.451,83 €
5ª cat.	OPERARIO BASE	898,02 €	15.984,76 €
	<b>RETRIBUCIONES A EXTINGUIR</b>		
	OFICIALES SEGUNDA	953,87 €	16.978,89 €
<b>GRUPO CUARTO: PERSONAL SUBALTERNO</b>			
1ª cat.	PERSONAL SIN CUALIFICAR	891,15 €	15.862,47 €