

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUAGEST LEVANTE, S.A. EN LA PROVINCIA DE

ALICANTE

CAPITULO I

AMBITOS DE APLICACION

ART.1º.- AMBITO FUNCIONAL

Las presentes normas regirán en la empresa AQUAGEST LEVANTE, S.A. y en lo no expresamente previsto en la misma, regirá el Estatuto de los Trabajadores, el I Convenio Colectivo Estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua o Norma que lo sustituya y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo

No obstante, si la empresa realizase otras actividades no incluidas en el ciclo integral del agua, deberá informar 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.

ART.2º.- AMBITO PERSONAL

Por este convenio se regirá todo el personal del servicio de la empresa citada, que esté sujeto a las normas laborales vigentes.

ART.3º.- AMBITO 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.

ART.4º.- AMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

El presente convenio colectivo surtirá efectos desde el primero de enero de 2.003 hasta el 31 de Diciembre de 2.006, plazo que se entenderá prorrogado de año en año mientras cualquiera de las partes no manifieste a la otra, con una antelación mínima de tres meses 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 I.P.C. en su conjunto nacional en el año natural inmediatamente anterior.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y FORMACION PROFESIONAL

ART.5°.- 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, 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 art. 41 del E.T. 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.

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

ART. 6°.- 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.

ART. 7°.- PRESTACION 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 art. 13 del 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.

ART 8°.- 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.

ART. 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.

ART 10º.- FORMACION 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 o se compensarán con descanso equivalente.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

ART. 11º.- CLASIFICACION 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 y otra para los que las ostentasen antes del 30 de septiembre de 1999, considerándose estas últimas a extinguir.

A partir del 1 de enero de 2005 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.

ART.12º.- ASIMILACION DEL PERSONAL

La empresa podrá, cuando las circunstancias lo aconsejen o cuando lo considere oportuno, otorgar la categoría inmediata superior a la que ostente los empleados situados en primera categoría B y segunda categoría del grupo primero, y a los de segunda categoría y tercera categoría del grupo segundo, de las categorías que se fijan en el Anexo de este Convenio Colectivo.

El reconocimiento de esta circunstancia por parte de la Empresa dará lugar al disfrute de todos los derechos laborales y económicos que la categoría indique.

ART. 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 art. 14 del E.T.

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, así como las que realizan el conserje y cobrador, 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.

CAPITULO IV

JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES, DIAS FESTIVOS, LICENCIAS, ENFERMEDADES Y EXCEDENCIAS.

ART. 14º.- JORNADA

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

A consecuencia del incremento de vacaciones que se refleja en el artículo 18 de este Convenio, la jornada anual queda establecida en las siguientes horas:

2.003	1.676 h/año
2.004	1.669 h/año
2.005	1.662 h/año
2.006	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.

ART. 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 y 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.

ART. 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 requiera 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.

ART. 17º.- TRABAJOS DE TURNO

Son aquellos trabajos que requieren actividad durante las 24 horas del día y los 365 días del año, por lo que se establecen turnos de trabajo de 8 horas, con los correspondientes descansos a que hubiere lugar, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las trabajadas en domingo o festivo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del art. 30 del C.C.E. y los art. 34, 35 y 36 del E.T.

ART. 18º.- VACACIONES

Los trabajadores de plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales de 26 días laborales incluyéndose sábados en 2003, 27 días en 2004, 28 días en 2005, y 29 días en 2006.

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 los art. 38 del E.T.

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

ART. 19º.- DIAS 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.

ART. 20º.- LICENCIAS

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

- Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- Fallecimiento del cónyuge o compañera/o única/o con convivencia estable demostrada superior a 2 años o hijos: 5 días naturales.
- Intervención quirúrgica grave del cónyuge o hijos, padres, nietos, abuelos, hermanos: 2 días consecutivos o no, que podrán ampliarse hasta 3 días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a tal efecto. En este último caso, los 5 días serán consecutivos.
- Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- 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.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.
- Fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a tal efecto.
- 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.
- Matrimonio de hijos, padres o hermanos: 1 día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia, que podrá ampliarse en un día más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

- Dos licencias especiales de 10 días sin sueldo siendo potestativo de la empresa su concesión.

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 más de 250 Km. de su domicilio habitual y del centro de trabajo.

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.

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.

ART. 21º.- BAJAS POR ENFERMEDAD COMUN 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.

ART. 22º.- PROTECCION 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.

ART. 23º.- ASISTENCIA A CONSULTORIO MEDICO

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.

ART. 24º.- 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.

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 dos años 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.

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 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. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que en ellos se prevean. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo sindical que motivó su excedencia.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

ART. 25º.- REGIMEN ECONOMICO

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

ART. 26º.- NORMA GENERAL DE APLICACION

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.

ART. 27º.- 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 previsto en el Art. 30º
 - c) Gratificaciones extraordinarias.
- 3.- En el anexo 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 2.003, que se corresponde al 2% de índice previsto para dicho año más 0,25 puntos.

En cuanto se conozca el IPC real del año 2003, se revisarán los conceptos económicos inicialmente establecidos para dicho año, salvo los expresamente excluidos, para adaptarlos al IPC real que se haya producido.

- 4.- Para los años 2004, 2005 y 2006, 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 el 0,50, 0,75 y 1 punto, respectivamente. 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 2004, 2005 y 2006 se tomará como IPC para el incremento de los conceptos económicos el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado más 0,50, 0,75 y 1 punto respectivamente, modificándose al final de cada año natural para adaptarlos al incremento del IPC real que efectivamente se haya producido.

ART. 28º.- NIVELES DE RETRIBUCION 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.

ART. 29º.- 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.

ART. 30º.- PARTICIPACION 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.

ART. 31º.- 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.

ART. 32º.- 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.

ART. 33º.- 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 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.

ART. 34º.- 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 a 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.

ART. 35º.- VALOR DE LAS HORAS EXTRAS

Los precios de las horas base para el cálculo del abono de las horas extraordinarias serán, para el año 2003, los que se indican en el siguiente cuadro:

CATEGORIAS		PRECIO HORA BASE
GRUPO PRIMERO: PERSONAL TITULADO Y TECNICO		
3ª cat. :	TÉCNICO DE 3ª, TOPOGRAFOS DE 1ª, DELINEANTES, PROYECTISTAS, ENCARGADO DE SECCIÓN	7,33
4ª cat. :	TECNICO DE 4ª, TOPOGRAFOS 2ª, DELINEANTES, ANALISTAS, INSPECTORES O CELADORES OBRAS.	5,98
5ª cat. :	TECNICO DE 5ª, AUXILIARES TECNICOS	5,70
GRUPO SEGUNDO: PERSONAL ADMINISTRATIVO		
1ª cat. :	JEFES DE GRUPO	9,91
2ª cat. :	JEFES DE SECCION O NEGOCIADO	8,14
3ª cat. :	JEFES DE DELEGACION, SUBJEFES SECCION O NEGOCIADO, ANALISTAS APLICACIÓN	7,33
4ª cat. :	OFICIALES 1ª ADMVOS., PROGRAMADORES	6,27
5ª cat. :	OFICIALES 2ª ADMVOS., OPERADORES DE ORDENADOR	5,60
6ª cat. :	ADMINISTRATIVO BASES	5,34
GRUPO TERCERO: PERSONAL OBRERO		
1ª cat. :	CAPATAZ, ENCARGADO TALLER O GRUPO, MONTADOR MECANICO, ELECTRICISTA	6,70
2ª cat. :	SUBCAPATACES	6,20
3ª cat. :	OFICIALES PRIMERA DE OFICIO	5,94
4ª cat. :	OFICIALES SEGUNDA DE OFICIO	5,51
5ª cat. :	OPERARIO BASE	5,34

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 17º, 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.

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.

ART. 36º.- 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.

ART. 37º.- 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 anual, que será abonado en 12 mensualidades y no tendrá la revisión salarial prevista en el artículo 27 de este Convenio.

El citado Plus de Transporte tendrá las siguientes cuantías:

2003: 660,00 € anuales, equivalente a 55,00 € mensuales

2004: 738,00 € anuales, equivalente a 61,50 € mensuales

2005: 804,00 € anuales, equivalente a 67,00 € mensuales

2006: 888,00 € anuales, equivalente a 74,00 € mensuales

ART. 38º.- 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 288 € anuales, pagaderos por 12 meses a razón de 24 € mensuales.

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

ART. 39º.- 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	10,00 €
-	Dieta por habitación y desayuno	20,00 €
-	Dieta completa	33,50 €

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.

ART. 40º.- 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.

ART. 41º.- PAGO DE SALARIOS

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

ART. 42º.- RETEN

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 y saneamiento: 96 € semanales, más 6,50 € por cada festivo distinto de domingo.
- Retén de planta depuradora: que tendrá la cuantía de 53,20 € semanales en el año 2003. Cada año a partir de 2004 inclusive, se revisará incrementándolo en un tercio de la diferencia que resulte respecto al retén de red y saneamiento, de forma que en 2006 tenga su misma cuantía.

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.

ART. 43º.- 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	98,18 €
- Oficial de 2ª	109,12 €
- Oficial de 1ª, Sub-capataz y Capataz	120,03 €

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.

CAPITULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART. 44º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

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

En el plazo de 6 meses contados desde la publicación del presente Convenio, deberá estar aprobado el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

ART. 45º.- PRENDAS DE TRABAJO

La dirección de la empresa determinará, según las características de la explotación, las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en cada servicio y propondrá el proveedor de las mismas.

Las prendas de invierno tendrán una duración de dos años y las de verano de uno. La ropa de verano deberá ser entregada a cada trabajador el 15 de mayo y la de invierno el 15 de octubre; no siendo responsable la dirección de la empresa de la posible demora en las prendas de trabajo.

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

- * Personal obrero: Tres pantalones (cada dos años) dos camisas, dos chaquetas (una

chaqueta y un anorak, según explotación), y un par de botas de seguridad. Las botas se repondrán a los dos años.

* Personal de laboratorio: Dos uniformes blancos y un par de zapatos.

Ropa de verano: Dos camisas manga corta y dos pantalones y una gorra con visera.

ART. 46º.- RECONOCIMIENTO MEDICO

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 será 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 requieran 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.

CAPITULO VII

PREMIOS Y FALTAS

ART. 47º.- PREMIOS

Por la dirección de la empresa se podrán establecer los 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.

ART. 48º.- 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 VII del Convenio Colectivo Estatal de 02/02/03

CAPITULO VIII

REGIMEN ASISTENCIAL

ART. 49º.- CONCEPTO DE REGIMEN 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.

ART. 50º.- NATURALEZA DEL REGIMEN 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.

ART. 51º.- 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.

ART. 52º.- SEGURO DE ACCIDENTES COLECTIVO

La empresa mantendrá concertado y a su coste, un seguro de accidentes que cubra las siguientes contingencias y cantidades, a partir del 01/01/03:

- 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: 20.040,48 €.
- A partir del 01/01/04 y durante el resto de la vigencia del Convenio, la cuantía de la prestación queda establecida en 30.000,00 €.

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.

ART. 53º.- 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 60,00 € por un hijo, 120,00 € por dos hijos y 180,00 € por tres o más hijos, que les será abonada en el mes de octubre.

ART. 54º.- VIABILIDAD Y MEJORA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIO

Por la Comisión Paritaria se realizarán estudios sobre la viabilidad y mejora del sistema de Seguridad Social Complementario aplicable en la Empresa, de cara a su futura aplicación en Convenios posteriores, así como acciones de difusión y conocimiento entre los trabajadores de las modernas medidas de Acción Social empresarial.

CAPITULO IX

CLAUSULAS FINALES

ART. 55º.- DIFUSION 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.

ART. 56º.- COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION

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.

Dicha Comisión tendrá como función, además de lo antes establecido, 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.

ART. 57º.- PRELACION DE NORMAS

El presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario, I Convenio Colectivo Estatal o Norma que lo sustituya, Estatuto del Trabajador 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, como fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se

vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

ART. 58º.- GARANTIAS "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.

ART. 59º.- DERECHOS DE REUNION

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.

ART. 60º.- 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.

ART. 61º.- VINCULACION 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.