

## **ALICANTE**

Captación, elevación, conducción, tratamiento,  
desalinización, depuración y distribución de agua

Convenio colectivo (BOP 20-II-2007)

Marginal de Información Laboral (I.L.): 751/2007

Código Convenio : 0304095

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 ámbito provincial para las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución de agua —Código de Convenio 030409-5—.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha 6 de febrero de 2007, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de empresarios de Captación, Elevación, Distribución de Aguas Potables y Residuales de Alicante y de las CCSS Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, 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 4105/1982, 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 DE LAS EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DESALINIZACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

**Artículo 1. Ámbito Territorial.**—El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todas las empresas de la provincia de Alicante cuya actividad esté incluida entre las previstas en el ámbito funcional.

**Art. 2. Ámbito Funcional.**—El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones: captación, elevación, conducción, tratamiento, desalación y desalinización, distribución, evacuación mediante redes de alcantarillado y depuración de residuales, tanto para usos domésticos como industriales.

Para mejor precisión se especifica, por vía de exclusión expresa, que este acuerdo no será de aplicación a las empresas que gestionan el agua para usos agrícolas o de regadío, cualquiera que sea la denominación con las que se conozca (Comunidades de Regantes, Juntas, Asociaciones, Sociedades, Heredamientos, etc.), así como a los Organismos Públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades anteriormente citadas, realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública, no quedando excluido el personal laboral en las empresas de naturaleza pública, en el supuesto que dicho personal no esté sujeto a la normativa de la función pública ni a Convenio Colectivo propio.

En todo caso, los convenios colectivos de empresa existentes en este ámbito de actividad se aplicarán en sus propios términos en aquellas materias por los mismos contempladas. Este Convenio será aplicable, por consiguiente, en las materias en que dichos convenios se remitan al mismo. Será, asimismo, de carácter supletorio respecto de cualesquiera otras materias en las que pudiera existir vacío de regulación.

**Art. 3. Ámbito Personal.**—Se regirán por el presente Convenio todas aquellas personas que presten sus servicios para las empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, y cuya relación con las mismas sea calificada de laboral.

**Art. 4. Ámbito Temporal y Denuncia del Convenio.**—El presente Convenio regirá desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente Convenio quedará prorrogado automáticamente por períodos anuales, de no mediar denuncia ante el organismo competente, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, debiéndose hacer constar fundadamente en el acta de denuncia las razones de la rescisión.

Si el presente Convenio es denunciado a su vencimiento, sus estipulaciones seguirán vigentes hasta que sean sustituidas por las del nuevo Convenio.

**Art. 5. Garantía *ad personam*.**—Todas las condiciones económicas y de otra índole concedidas por el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación a las convenidas, subsistirán como garantía *ad personam*, para los que vengan gozando de ellas.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria pudieran establecerse durante la vigencia del Convenio, serán de aplicación inmediata.

**Art. 6. Comisión Paritaria.**—1. Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, en la que actuará de Presidente la persona elegida por ambas partes, salvo que ambas estimen oportuna su no asistencia o, en su defecto, quien lo ha sido de la Comisión Deliberadora del Convenio. Las funciones del Presidente serán las de moderar, orientando en aquellos puntos en que exista discrepancia entre las partes, no pudiendo tener voto en las decisiones a tomar por la Comisión Mixta.

2. La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de las empresas y por dos representantes de los Trabajadores. También se citarán, para el caso de necesidad por ausencia de titulares, los correspondientes suplentes. Caso de precisarlo ambas representaciones podrán incorporarse a la Comisión los asesores y técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del Convenio.

3. Su ámbito de actuación será el mismo del Convenio y podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes, en cualquier lugar de la provincia de Alicante, para lo que dirigirán la petición al Presidente de la Comisión Paritaria, que quedará obligado a realizarla en un plazo máximo de 15 días, y deberá resolver la cuestiones que se le planteen en otro plazo de 30 días. Los gastos de desplazamientos y estancias serán a cargo de las empresas.

4. La Comisión elegida tendrá como funciones específicas las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, o en los supuestos concretados en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- e) Cualesquiera otras que en su caso determine la legislación vigente, y otras que en el futuro se promulguen.

5. Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Paritaria, se tomarán por mayoría y, serán vinculantes y obligatorias para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse ante la jurisdicción y administración laboral.

6. La Comisión Paritaria podrá actuar para atender asuntos especializados tales como organización, clasificación profesional, adecuación de normas genéricas a casos concretos.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

**Art. 7. Organización del trabajo.**—A tenor de lo dispuesto en la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

La Dirección de la empresa consultará con los Representantes legales de los Trabajadores sobre cualquier modificación o cambios que afecten a la organización del trabajo en las distintas empresas y/o centros de trabajo.

La Dirección de la empresa adoptará un sistema de organización de trabajo que facilite la capacitación profesional y técnica de los Trabajadores, debiendo éstos, en la medida de sus posibilidades, completar y perfeccionar dichos conocimientos y colaborar en el establecimiento de sistemas de racionalización del desarrollo de planes de formación profesional.

### CAPÍTULO III

#### Salario y sus complementos

**Art. 8. Salario base.**—Es el que viene expresado en su cuantía mensual, para cada una de las categorías profesionales, en la columna quinta del anexo del presente Convenio.

La columna sexta del anexo refleja para cada categoría el salario anual, compuesto por 12 mensualidades de salario base más las 4 gratificaciones extraordinarias y la participación en beneficios, y sin perjuicio de los complementos personales o de puesto de trabajo que procedan con carácter individual.

La columna octava del anexo recoge el salario hora Convenio, en cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y consiste en dividir el salario anual por la jornada anual.

**Art. 9. Incremento salarial.**—Para el año 2006 se acuerda un incremento del 3,5% de los salarios base para cada categoría, que vienen expresados en las tablas salariales definitivas 2006 del anexo del presente Convenio. Este incremento se ha aplicado también al importe del artículo 24 del Convenio.

Para los años 2007 y 2008 se acuerda un incremento a cuenta del IPC previsto por el Gobierno para dichos años. Este incremento se aplicará también a los importes de los artículos 12, 16, 17 y 24 del Convenio.

**Art. 10. Revisión salarial.**—Una vez se publique por el Instituto Nacional de Estadística el IPC nacional real a 31 de diciembre de 2007, se revisarán los incrementos a cuenta aplicados con el fin de que las tablas definitivas del año 2007 queden formadas por la suma de las tablas definitivas del año 2006 + el IPC nacional real de todo el año 2007 + el 0,6 por 100. Esta revisión se aplicará también a los importes de los artículos 12, 16, 17 y 24 del Convenio.

Una vez se publique por el Instituto Nacional de Estadística el IPC nacional real a 31 de diciembre de 2008, se revisarán los incrementos a cuenta aplicados con el fin de que las tablas definitivas del año 2008 queden formadas por la suma de las tablas definitivas del año 2007 + el IPC nacional real de todo el año 2008 + el 0,6 por 100. Esta revisión se aplicará también a los importes de los artículos 12, 16, 17 y 24 del Convenio.

**Art. 11. Complemento salarial por antigüedad.**—El complemento salarial por antigüedad de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio se ajustará a la siguiente regulación:

1. El importe que los trabajadores tenían reconocido en concepto de premio de antigüedad a 31 de diciembre de 1998, lo conservarán y lo continuarán percibiendo como Antigüedad Consolidada, y dicho importe se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que la tabla salarial de este Convenio.

2. A partir del día 1 de enero de 1999, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a un complemento periódico por

Antigüedad, calculada desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, consistente en el importe del 1 por 100 del salario base por cada uno de los diez primeros años de servicio en la empresa y en el importe del 0,5 por 100 del mismo concepto salarial por los años posteriores. La cuantía resultante por aplicación de este complemento de antigüedad no podrá ser superior al 25 por 100, del importe en cada momento, del salario bruto anual mínimo de convenio para la categoría o grupo profesional de cada trabajador.

3. El devengo del premio correspondiente se producirá en el mes en el que se cumpla un nuevo año de antigüedad en la empresa, y el importe a percibir a partir de 1 de enero de 1999, será el correspondiente al porcentaje que deba aplicarse sobre el salario base en función de si la fecha de ingreso es superior o inferior a los 10 años.

4. De forma excepcional con motivo del cambio y regulación de este nuevo complemento por antigüedad, aquellos trabajadores ingresados en las empresas antes del 31 de diciembre de 1998, a los únicos efectos del devengo de este nuevo complemento de antigüedad, al vencimiento de la anualidad correspondiente al devengo periódico del año 1999, según su fecha de ingreso en la empresa, se considerará que hace un año que han ingresado en la empresa, y ésta será la referencia para el devengo de los sucesivos premios de antigüedad anual de estos trabajadores.

**Art. 12. Gratificaciones extraordinarias.**—Se percibirán anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía mensual será de salario base más el complemento salarial de antigüedad, más 50 euros para cada una de ellas.

Las referidas gratificaciones se abonarán conjuntamente con los salarios correspondientes a las mensualidades de marzo, junio, septiembre y el día 20 de diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el curso del año, percibirá el importe de la parte proporcional de la gratificación extraordinaria correspondiente al trimestre en el que se produzca el ingreso o cese.

**Art. 13. Participación en beneficios.**—El personal afectado por el presente Convenio percibirá una paga, que recibirá el nombre de participación en beneficios. Su cuantía anual será del 15 por 100 del salario base más el complemento salarial por antigüedad correspondiente a 12 mensualidades, y se percibirá mensualmente por doceavas partes.

## CAPÍTULO IV

### Pluses y complementos

**Art. 14. Trabajos tóxicos.**—Todos los Trabajadores que realicen cometidos calificados como tales, percibirán dicho plus, cuyo importe será para cada categoría profesional el que fija la columna séptima del anexo al presente Convenio, y se percibirá por cada día efectivamente trabajado.

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

**Art. 15. Trabajos nocturnos.**—Todos los Trabajadores que realicen trabajos nocturnos percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe diario será el que se fija para cada categoría profesional en la columna octava del anexo al presente Convenio, y se percibirá por cada día que se trabaje en horas consideradas nocturnas.

En el caso de que se realice trabajo nocturno en situación de aislamiento o por estar de turno de noche un solo trabajador, las tareas a realizar durante ese período nocturno se establecerán entre la empresa y el representante de los trabajadores. En caso de discrepancia, esta cuestión se someterá a consulta y supervisión de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio.

**Art. 16. Trabajo en régimen de turnos y plus de turno.**—Tienen el carácter de trabajos de turno aquellos en los que se requiere la actividad permanente durante las 24 horas del día, los 365 días del año, para lo que se establecen turnos rotativos, variándose cada semana el turno a prestar por los trabajadores, quienes disfrutarán del descanso semanal en una jornada variable, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o festivo intersemanal.

En el año 2006, los trabajadores que presten sus servicios en un régimen de trabajo a turnos, de acuerdo con la definición del párrafo anterior, percibirán un plus de turno de 5,50 euros por día trabajado en régimen de turnos, y este plus compensa tanto el cambio de turno como el trabajo en domingos y festivos intersemanales. Asimismo este plus no compensará ningún exceso de jornada y lo percibirá cualquier trabajador durante los días que preste sus servicios en régimen de turnos, y el correturnos u otro trabajador que de forma temporal o circunstancial trabaje en este régimen.

Este sistema de retribución del trabajo en régimen de turnos sustituye y compensa a cualquiera retribución que por cualquier concepto vinieran percibiendo los trabajadores, ya sea como horas extras festivas u otro concepto como festivo intersemanal, y en consecuencia con efectos del 1 de enero de 2002 no se percibirá importe alguno distinto del plus de turno que se regula en este artículo.

**Art. 17. Disponibilidad.**—Se entiende por disponibilidad el tiempo durante el cual el Trabajador de las empresas dedicadas a la depuración y/o bombeo de aguas residuales, desalación y desalinización, incluidas todas las actividades inherentes y accesorias a las tareas de depuración, estará a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y fuera de las dependencias de la misma, pero localizable en todo momento y, que en caso de ser llamado deberá acudir con prontitud al centro de trabajo o al lugar donde le señale la empresa.

Los trabajadores se encontrarán en esta situación de disponibilidad según las necesidades del servicio, y de conformidad con lo establecido por la Dirección de la empresa, que será la que decida qué trabajadores y cuándo se encuentran en esta situación, requiriéndose la conformidad de los afectados.

La cuantía de la compensación económica para la realización de este servicio se negociará en cada caso entre el Trabajador y la empresa, estableciéndose un mínimo de 73 euros mensuales. Los trabajadores que en este momento vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de disponibilidad, ésta se considera como la cuantía mínima a percibir, constituyendo una «garantía *ad personam*», mientras la empresa requiera de sus servicios de disponibilidad.

Este plus es independiente del devengo de las horas extraordinarias que a raíz de un aviso pueda realizar.

**Art. 18. Retén.**—A partir del 1 de enero de 2007, se entenderá por retén, el espacio de tiempo en que permanezca el trabajador de las empresas dedicadas a la elevación, conducción y tratamiento de aguas potables, incluidas todas las actividades inherentes y accesorias a las tareas de potabilización, así como las actividades en redes de saneamiento y alcantarillado, en expectativa de posible atención al servicio fuera del horario habitual y fuera del domicilio del centro de trabajo. En caso de avisos de avería o deficiencias en el servicio al usuario, procurará subsanar los defectos encontrados, tomando las medidas oportunas y/o usuales en cada caso.

Por dicho retén se percibirá además de las horas extraordinarias que se trabajen, que tendrán el carácter de fuerza mayor, la cantidad bruta semanal durante el año 2007 de 80 euros y durante el año 2008 de 100 euros.

En el caso de que algún trabajador percibiese cantidades superiores a las aquí estipuladas, mantendrán su cuantía, no pudiendo ser absorbida ni compensada dicha diferencia.

La realización del retén 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, y se desempeñará por períodos semanales según el sistema establecido en cada empresa o, en su defecto, se establecerá con el representante legal de los trabajadores.

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. 19. Guardias.**—A partir del 1 de enero de 2007, se entenderá por guardia el tiempo que el trabajador de las empresas dedicadas a la elevación, conducción y tratamiento de aguas potables, incluidas todas las actividades inherentes y accesorias a las tareas de potabilización, así como las actividades en redes de saneamiento y alcantarillado, 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 durante el año 2007 las siguientes cantidades:

- Peón y peón especialista: 100 euros.
- Oficial de 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>: 110 euros.
- Oficial de 1.<sup>a</sup>, subcapataz y capataz: 120 euros.

Durante el año 2008, se percibirán las siguientes cantidades:

- Peón y peón especialista: 105 euros.
- Oficial de 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>: 115 euros.
- Oficial de 1.<sup>a</sup>, subcapataz y capataz: 125 euros.

En el caso de que algún trabajador percibiese cantidades superiores a las aquí estipuladas, mantendrán su cuantía, no pudiendo ser absorbida ni compensada dicha diferencia.

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.

**Art. 20. Prendas de trabajo.**—La empresa facilitará a los trabajadores ropa de trabajo adecuada al tipo de trabajo y la estación. Dichas entregas que consistirán en un equipo de verano (por ejemplo: camisa, pantalón y zapatos) y un equipo de invierno (por ejemplo: chaqueta, botas y dos monos), tendrán lugar los primeros de junio y octubre de cada año, respectivamente.

Los equipos de lluvia se sustituirán según su uso y deterioro.

**Art. 21. Complemento prestaciones incapacidad temporal.**—En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea éste laboral o no, la empresa abonará al Trabajador que se encuentre en tal situación, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social, sin que esta diferencia pueda ser inferior, en cómputo anual y en proporción a los días de baja, a dicha prestación de la Seguridad Social.

En el supuesto de que se suscitara dudas sobre un posible abuso de situación de IT, por parte de algún Trabajador, la empresa, previo informe de la representación de los Trabajadores, legalmente constituida en la misma, podrá abonar al Trabajador afectado exclusivamente lo estipulado en la legislación vigente.

**Art. 22. 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 obtención de nuevo 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, se producirá la suspensión del contrato de trabajo hasta la recuperación del permiso de conducción,



momento que se reintegrará de nuevo a su puesto de trabajo.

## CAPÍTULO V

### Jubilación

**Art. 23. Jubilación.**—La Jubilación será obligatoria al cumplir los 65 años, siempre que el trabajador reúna todos los requisitos legales para tener acceso a la prestación por jubilación que en cada momento establezca la Seguridad Social. No obstante los trabajadores 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. También podrán jubilarse anticipadamente, según lo establecido legalmente en cada momento.

## CAPÍTULO VI

### Mejoras sociales y prevención de riesgos laborales

**Art. 24. Ayuda por bolsa de estudios.**—Las empresas comprendidas en el ámbito del presente Convenio, que no tuviesen con anterioridad pactadas con su personal ayudas para estudio de sus hijos, concederán a sus Trabajadores, que tengan hijos mayores de 3 años que estén realizando estudios Oficiales no Universitarios, una ayuda económica de 120,02 euros por hijo.

Estas ayudas se percibirán de una sola vez, en el mes de octubre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá esta ayuda en cuantía proporcional al tiempo trabajado entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre.

La realización de los estudios se acreditará mediante la certificación de la matrícula correspondiente.

**Art. 25. Ayuda por fallecimiento.**—En caso de fallecimiento de algún Trabajador de las empresas afectadas por este Convenio, y en favor del cónyuge, descendientes o ascendientes, por este orden, las empresas abonarán la cantidad correspondiente a tres meses de salario base, antigüedad y beneficios, así como cualquier mejora salarial fija mensual que tuviera reconocida el Trabajador fallecido, independientemente de la liquidación que corresponda. Esta ayuda tendrá el carácter de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social.

**Art. 26. Anticipos.**—En caso de necesidad acreditada, motivada por las siguientes causas:

- Matrimonio.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- Obras en vivienda.

Los trabajadores pueden solicitar un anticipo cuyo importe máximo será del 10%

de los haberes anuales fijos acreditados por el solicitante. Dicho anticipo no devengará intereses y se devolverá en doce pagos mensuales vencidos los días 30 de cada mes a contar desde el mes siguiente al de su vencimiento.

Para la concesión de dichos anticipos el solicitante deberá contar con el informe favorable, que será vinculante, del Comité de empresa o Delegados de Personal. En cada centro de trabajo el saldo de los anticipos concedidos pendientes de amortizar no podrá superar el 0,6% de la nómina de dicho centro referida a haberes fijos, y en caso de alcanzarse dicho porcentaje la concesión no será obligatoria para las empresas aunque el solicitante cuente con el informe favorable a que hace referencia este párrafo, no obstante, la cuantía mínima para conceder en cada centro de trabajo será el 10% de los haberes anuales fijos del operario que tenga la menor retribución en haberes anuales fijos.

**Art. 27. Premio de vinculación.**—El personal que cese voluntariamente en la empresa con una antigüedad mínima de 10 años en la misma, teniendo una edad superior a los 60 años, percibirá un premio de vinculación de 2,5 mensualidades de su salario real.

**Art. 28. Seguro colectivo de accidentes.**—Se suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor del Trabajador, que garantice la cantidad de 30.000 euros en caso de muerte, Incapacidad permanente absoluta, invalidez absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente laboral o extralaboral y enfermedad profesional.

## CAPÍTULO VII

### Seguridad y Salud en el Trabajo

**Art. 29. Prevención de Riesgos Laborales.**—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.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

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 trabaja-dores.

## CAPÍTULO VIII

### Jornada

**Art. 30. Jornada de trabajo.**—El número de horas efectivas de trabajo para el año 2006 será de 1.730 horas, que equivalen a una jornada promedio de 38 horas.

Para el año 2007 el número de horas efectivas de trabajo será de 1.726, reduciéndose para el año 2008 hasta las 1.722 horas.

Cuando se efectúe el trabajo por turnos rotativos se tomará el cómputo de cuatro semanas consecutivas para establecer los horarios y descansos.

La jornada para el personal que no esté a turno será de lunes a viernes, fijándose de acuerdo con los Representantes legales de los Trabajadores los servicios indispensables a prestar los sábados.

**Art. 31. Sustituciones.**—En caso de tenerse que realizar sustituciones por motivos justificados, la empresa establecerá, de acuerdo con el Representante de los Trabajadores, los criterios para cubrir dichas sustituciones.

**Art. 32. Horas extraordinarias.**—Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, se recomienda que en cada centro de trabajo se analice conjuntamente, entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas o que pudieran suprimir.

Tendrán carácter de horas estructurales, atendiendo al carácter de servicio público de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio:

— Las que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños urgentes y extraordinarios.

— En caso de riesgo de pérdidas en instalaciones o materiales.

— Las necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

**Art. 33. Cálculo de las horas extraordinarias.**—Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con razón al siguiente cálculo:

a) Base de la hora extraordinaria. Consistirá en el importe de la columna del salario hora de la tabla salarial.

b) Recargo de la hora extraordinaria. Las horas extraordinarias se pagarán con

un recargo del 75%, excepto las que correspondan a festivos, cuyo recargo será del 100%.

## CAPÍTULO IX

### Vacaciones, licencias, excedencias, conciliación familiar

**Art. 34. Vacaciones.**—Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, tendrán derecho a un período de vacaciones de 30 días naturales, o al número de días laborables equivalentes.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1) El personal de nuevo ingreso disfrutará en su primer año de trabajo en la empresa de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado en este primer año.

2) El trabajador sin derecho a vacaciones que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir el importe proporcional de las mismas, contándose la fracción de un mes como mes completo.

3) Con objeto de que las vacaciones se disfruten a lo largo del año, todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutarlas dentro de la segunda quincena del mes de diciembre del año anterior. La Dirección, libremente, concretará las fechas a tal efecto, de acuerdo con las necesidades de la empresa y deseos del personal.

Si coincidieran en las fechas 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 categoría o mayor antigüedad en la empresa, por este orden, salvo que hubiese ejercido dicha preferencia con anterioridad. En caso de igualdad de categoría, se tendrán en cuenta las mismas circunstancias.

1. La empresa, con al menos tres meses de anticipación, fijará el período de disfrute de vacaciones, confeccionando el correspondiente calendario para su disfrute. Todos los Trabajadores disfrutarán sus períodos vacacionales en meses distintos cada año, de forma rotativa.

2. El cuadro de distribución de vacaciones formado por la empresa será expuesto en todos los centros de trabajo, y en caso de disconformidad, el Trabajador afectado podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social, que ordenará lo que proceda, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

3. La vacación anual se iniciará siempre en día laborable.

4. Queda prohibido descontar del período vacacional reglamentario cualquier permiso extraordinario concedido por la empresa al Trabajador durante el año.

**Art. 35. Licencias.**—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a permiso con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

1. Matrimonio, 15 días.

2. Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, que serán ampliables en dos días más en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, situada a más de 100 km del de la misma.

En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres el permiso será de 4 días, ampliables en dos días más en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, situada a más de 100 km del de la misma.

3. Fallecimiento de tíos y tíos políticos, 1 día.

4. Alumbramiento de esposa, 3 días, que se ampliará en dos días más en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, situada a más de 100 km del de la misma.

5. Matrimonio de hijos o hermanos, 1 día.

6. Tres días en caso de enfermedad grave u hospitalización, de parientes de hasta segundo grado, acreditada mediante certificación médica.

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

8. Tres días al año para visitar al médico particular, ampliables a 5 días, si hay que efectuar un desplazamiento para el propio trabajador, cónyuge o hijos. En caso excepcional se estudiará con la Dirección de la empresa y el Representante de los Trabajadores.

9. Dos días al año, para atender asuntos propios, previa comunicación a la Dirección de la empresa y siempre que sea compatible con la prestación del servicio y con la conformidad del Representante de los Trabajadores.

10. Por traslado de domicilio, 1 día. Si se trata de otra localidad, podrán ser hasta tres.

11. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, relacionada con los trabajos que realiza en la empresa, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a exámenes.

12. Las licencias establecidas en el presente artículo serán de aplicación a las personas inscritas en los Registros Oficiales de Parejas de Hecho y/o que acrediten, a través de cualquier otro organismo oficial competente, convivencia estable durante más de 1 año.

### **Art. 36. Excedencias.—**

A) Voluntaria.

1. 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 de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de

éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajasen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

3. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### B) Especiales.

En el supuesto excepcional de enfermedad o accidente grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad, que requiera un cuidado de tal naturaleza que le impida la asistencia al trabajo con normalidad, podrá solicitar una excedencia como mínimo de seis meses.

El trabajador que cogiéndose a lo dispuesto en este apartado solicite excedencia, estará obligado a hacer constar la duración de la misma, pudiéndose prorrogar por un tiempo necesario y determinado, avisando con 8 días de antelación a la finalización de la que estaba disfrutando.

Tendrá derecho a su puesto de trabajo con el preaviso de dos meses.

#### C) Forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su licencia. Se concederá por la designación o elección a un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa, los Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito comarcal o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

**Art. 37. Conciliación de la vida familiar.**—En materia de conciliación de la vida familiar y permisos parentales y con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## CAPÍTULO X

### Formación

**Art. 38. Formación.**—Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral. En base a la previsión de vacantes de la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

El trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a

una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. 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.

3. El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional, será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por cambios técnicos u organizativos de la empresa la realización de dichos cursos fuese obligatoria se realizarán dentro de la jornada de trabajo o bien se compensarán en descanso.

4. Los planes de formación de las empresas deberán ser informados a los representantes legales de los trabajadores. Aquellos planes de formación mediante la aplicación de los cuales, las empresas se apliquen bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, deberán ser negociados y firmados por los representantes legales de la empresa y de los trabajadores.

La denegación de estos derechos por necesidades del servicio habrá de estar motivada y documentada por parte de la empresa.

## CAPÍTULO XI

### Derechos colectivos de los trabajadores

**Art. 39. Secciones Sindicales de empresa.**—Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir Secciones Sindicales de empresa.

Las Secciones Sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

1. Ningún Trabajador podrá ser discriminado en su puesto de trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias graves o muy graves contra cualquier Trabajador, la empresa junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia a la Sección Sindical a la que pertenezca.

2. Las Secciones Sindicales de empresa podrán difundir las publicaciones de su Central, recaudar las cotizaciones de sus afiliados, y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto.

3. Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de la empresa, fuera de horas de trabajo, y en los locales del centro de trabajo.

A las reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de la empresa que cumpla los requisitos mínimos de afiliación establecidos, podrá asistir, previa notificación a la empresa, un responsable de la Central Sindical.

Dentro de las posibilidades de cada empresa se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones y el uso de tableros anunciadores para las Secciones Sindicales.



4. En cuanto a composición, funcionamiento, garantías y permisos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

**Art. 40. Delegados de Personal y Comités de empresa.**—El Delegado de Personal de los Trabajadores y Comités de empresa, son órganos de representación de los Trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos, se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa y las convocadas por ésta, a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Serán funciones del Delegado de Personal o Comité de empresa las siguientes:

1. Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones, y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

2. Informar en los expedientes administrativos la clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuera necesario.

3. Ser informado de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratados.

4. Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los Trabajadores, y especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- Decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier Trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de empresa, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión para uso común, dentro de las posibilidades de la empresa. Las reuniones de los Comités de empresa serán preavisadas con 24 horas de antelación, al menos, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones de los Comités de empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Las empresas vendrán obligadas previo consentimiento por escrito de los Trabajadores, a descontar de las liquidaciones a fin de mes, las cuotas

correspondientes a los afiliados a las Centrales Sindicales con implantación dentro de la empresa.

## CAPÍTULO XII

### Disposiciones adicionales

**Art. 41. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.**—Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encuentren en situación económica de pérdidas y otras causas, reconocidas y constatadas por trabajadores y empresas, que puedan afectar a la competitividad de éstas (hecho que tendrán que acreditar documentalmente), a fin y efecto de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo, podrán desvincularse del incremento económico establecido en este Convenio, durante toda su vigencia.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los Representantes de los Trabajadores, en el plazo máximo de 30 días, desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

1. Memoria justificativa de la solicitud y documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de la no vinculación.
2. Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio o árbitro designado de común acuerdo, que será competente para resolver de forma definitiva y en su caso fijar las condiciones salariales alternativas.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los Representantes de los Trabajadores y la empresa, los alcanzados por la comisión Paritaria y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos.

**Art. 42. Fomento de la contratación indefinida.**—En materia de contratación indefinida se aplicará la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, o la que en cada momento se encuentre vigente.

**Art. 43. Contratación eventual por circunstancias de la producción.**—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 3.2.b) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, la duración de los contratos podrá ser de hasta 12 meses en un período de 18 meses desde el momento en que se produzcan las causas o circunstancias que justifiquen la utilización del contrato eventual.

**Art. 44. Garantías por cambio de contratista.**—Las explotaciones objeto de este Convenio pueden ser gestionadas por persona, física o jurídica, diferente a la de su propietario en virtud de contrato por el que se adjudica, de forma temporal, tal

explotación a un contratista y se ponen a su disposición las instalaciones objeto de la contrata.

Como sea que el personal que trabaja en tales instalaciones ha sido contratado para desarrollar su trabajo en dichos centros, el cambio de contratista explotador no extingue la relación laboral quedando el nuevo contratista subrogado en los derechos y obligaciones del anterior en los términos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 45. Clasificación profesional.**—En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en el II Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, aprobado por Resolución de 14 de julio de 2006 (BOE 27 de julio de 2006) o norma que lo sustituya y en el caso de que la Comisión Paritaria de dicho Convenio desarrollara esta materia, se procederá a las adaptaciones que sean necesarias en este Convenio Colectivo Provincial. Mientras no se regule de forma específica en el Convenio Estatal, a partir de la fecha de la firma de este Convenio, aquellos trabajadores que tengan una antigüedad superior a 6 meses o en el momento en que cumplan este período, y realicen de forma habitual y continuada funciones de Operador de Planta de EDAR, ETAP y Desaladoras y Desalinizadoras, una vez transcurridos los 6 meses ascenderán a la categoría de Oficialde 3.<sup>a</sup>.

## CLÁUSULA FINAL

En todo lo no expresamente previsto en el presente Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de carácter general, sin perjuicio de las normas de derecho necesario, y asimismo tendrá carácter supletorio para todo lo no regulado expresamente en este Convenio el II Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de agua, aprobado por Resolución de 14 de julio de 2006 (BOE 27 de julio de 2006) o norma que lo sustituya.

El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad por la Asociación Provincial de empresarios de Captación, Elevación, Distribución y Depuración de Aguas Potables y Residuales de la Provincia de Alicante y los Representantes de los Trabajadores afiliados a UGT y CC.OO. quienes en reunión de constitución de la Comisión Negociadora, el día 23 de febrero de 2006, se reconocieron plena capacidad y legitimaron para negociar.

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2006 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2006 PARA EL CONVENIO DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DESALINIZACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE**

Categorías profesionales	Grupo profesional	Área funcional	Nivel salarial	Salario base (euros)	Salario anual (euros)	Plus tox. día (euros)	Plus noct. día (euros)	Salario hora (euros)	Precio hora extra normal (euros)	Precio hora extra festiva (euros)
Primera categoría A (Titulado grado superior con jefatura)	5	Técnica	1	1.604,90	28.767,22	10,70	13,37	16,63	29,10	33,26
Primera categoría B (Titulado grado superior, titulado grado medio con jefatura)	5	Técnica	2	1.492,50	26.766,50	9,95	12,44	15,47	27,07	30,94
Jefe de grupo	5	Administrativa	2	1.492,50	26.766,50	9,95	12,44	15,47	27,07	30,94
Segunda categoría (Jefe de servicio, titulado grado medio)	4	Técnica	1	1.221,25	21.938,25	8,14	10,18	12,68	22,19	25,36
Jefe de sección	4	Administrativa	2	1.221,25	21.938,25	8,14	10,18	12,68	22,19	25,36
Subjefe de sección, analista de informática	3	Administrativa	1	1.110,97	19.975,27	7,41	9,26	11,55	20,21	23,10
Tercera categoría (topógrafo 1.ª, delineante, encargado de sección)	3	Técnica	1	1.110,97	19.975,27	7,41	9,26	11,55	20,21	23,10
Capataz, encargado de taller	3	Técnica	2	1.026,83	18.477,57	6,85	8,56	10,68	18,69	21,36
Cuarta categoría (Topógrafo 2.ª, delineante, inspector obras, analista laboratorio)	3	Técnica	3	891,56	16.069,77	5,94	7,43	9,29	16,26	18,58
Quinta categoría (auxiliar técnico)	3	Técnica	4	847,27	15.281,41	5,65	7,06	8,83	15,45	17,66
Oficial 1.ª, programador	2	Administrativa	1	1.034,22	18.609,12	6,89	8,62	10,76	18,83	21,52
Auxiliares oficina. Primera categoría	2	Administrativa	2	908,41	16.369,70	6,06	7,57	9,46	16,56	18,92
Oficial 2.ª, operador ordenador	2	Administrativa	3	863,49	15.570,12	5,76	7,20	9,00	15,75	18,00
Subalternos. Conserjes	2	Administrativa	4	826,88	14.918,46	5,51	6,89	8,62	15,09	17,24
Auxiliares oficina. Segunda y tercera categoría. Ordenanzas	2	Administrativa	5	823,64	14.860,79	5,49	6,86	8,59	15,03	17,18
Auxiliares administrativos	2	Administrativa	6	787,56	14.218,57	5,25	6,56	8,22	14,39	16,44
Subcapataz	2	Técnica	1	951,23	17.131,89	6,34	7,93	9,90	17,33	19,80
Oficial 1.ª	2	Técnica	2	909,35	16.386,43	6,06	7,58	9,47	16,57	18,94
Oficial 2.ª	2	Técnica	3	863,49	15.570,12	5,76	7,20	9,00	15,75	18,00
Oficial 3.ª	2	Técnica	4	823,64	14.860,79	5,49	6,86	8,59	15,03	17,18
Peones especialistas	2	Técnica	5	818,06	14.761,47	5,45	6,82	8,53	14,93	17,06
Peones, personal de limpieza	1	Técnica	1	813,92	14.687,78	5,43	6,78	8,49	14,86	16,98

**TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO  
ENTRE EL  
1 DE ENERO DE 2007 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2007 PARA EL CONVENIO DE  
EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO,  
DESALINIZACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA DE LA PROVINCIA  
DE ALICANTE**

Categorías profesionales	Grupo profesional	Área funcional	Nivel salarial	Salario base (euros)	Salario anual (euros)	Plus tox. día (euros)	Plus noct. día (euros)	Salario hora (euros)	Precio hora extra normal (euros)	Precio hora extra festiva (euros)
Primera categoría A (Titulado grado superior con jefatura)	5	Técnica	1	1.637,00	29.342,60	10,91	13,64	17,00	29,75	34,00
Primera categoría B (Titulado grado superior, titulado grado medio con jefatura)	5	Técnica	2	1.522,35	27.301,83	10,15	12,69	15,82	27,69	31,64
Jefe de grupo	5	Administrativa	2	1.522,35	27.301,83	10,15	12,69	15,82	27,69	31,64
Segunda categoría (Jefe de servicio, titulado grado medio)	4	Técnica	1	1.245,68	22.377,10	8,30	10,38	12,96	22,68	25,92
Jefe de sección	4	Administrativa	2	1.245,68	22.377,10	8,30	10,38	12,96	22,68	25,92
Subjefe de sección, analista de informática	3	Administrativa	1	1.133,19	20.374,78	7,55	9,44	11,80	20,65	23,60
Tercera categoría (topógrafo 1.ª, delineante, encargado de sección)	3	Técnica	1	1.133,19	20.374,78	7,55	9,44	11,80	20,65	23,60
Capataz, encargado de taller	3	Técnica	2	1.047,37	18.847,19	6,98	8,73	10,92	19,11	21,84
Cuarta categoría (Topógrafo 2.ª, delineante, inspector obras, analista laboratorio)	3	Técnica	3	909,39	16.391,14	6,06	7,58	9,50	16,63	19,00
Quinta categoría (auxiliar técnico)	3	Técnica	4	864,22	15.587,12	5,76	7,20	9,03	15,80	18,06
Oficial 1.ª, programador	2	Administrativa	1	1.054,90	18.981,22	7,03	8,79	11,00	19,25	22,00
Auxiliares oficina. Primera categoría	2	Administrativa	2	926,58	16.697,12	6,18	7,72	9,67	16,92	19,34
Oficial 2.ª, operador ordenador	2	Administrativa	3	880,76	15.881,53	5,87	7,34	9,20	16,10	18,40
Subalternos. Conserjes	2	Administrativa	4	843,42	15.216,88	5,62	7,03	8,82	15,44	17,64
Auxiliares oficina. Segunda y tercera categoría. Ordenanzas	2	Administrativa	5	840,11	15.157,96	5,60	7,00	8,78	15,37	17,56
Auxiliares administrativos	2	Administrativa	6	803,31	14.502,92	5,36	6,69	8,40	14,70	16,80
Subcapataz	2	Técnica	1	970,25	17.474,45	6,47	8,09	10,12	17,71	20,24
Oficial 1.ª	2	Técnica	2	927,54	16.714,21	6,18	7,73	9,68	16,94	19,36
Oficial 2.ª	2	Técnica	3	880,76	15.881,53	5,87	7,34	9,20	16,10	18,40
Oficial 3.ª	2	Técnica	4	840,11	15.157,96	5,60	7,00	8,78	15,37	17,56
Peones especialistas	2	Técnica	5	834,42	15.056,68	5,56	6,95	8,72	15,26	17,44
Peones, personal de limpieza	1	Técnica	1	830,20	14.981,56	5,53	6,92	8,68	15,19	17,36

Artículo 12. Suplemento de las pagas extraordinarias por importe de 51,00 euros en cada una de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 16. Plus de turno de 5,61 euros por día.

Artículo 17. Disponibilidad de 74,46 euros mensuales.

Artículo 24. Ayuda por bolsa de estudios de 122,42 euros por hijo.

CCCCO