

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

ANUNCIO

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

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

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

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

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

Conveni col·lectiu Aquagest Levante, SA

PROVÍNCIA D'ALACANT

CAPÍTOL I

ÀMBITS D'APLICACIÓ

ART.1r.- ÀMBIT FUNCIONAL

Aquestes normes regeixen en l'Empresa AQUAGEST LEVANTE, SA i en les matèries no expressament regulades en aquestes, regeix el III Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, d'elevació, de conducció, de tractament, de depuració i de distribució d'aigua o Norma que ho substituïska, l'Estatut dels treballadors i altres normes reguladores del Dret del Treball. El Conveni col·lectiu de la província d'Alacant de l'activitat del cicle integral de l'aigua té caràcter supletori respecte de qualsevol altra matèria en la qual pugués haver-hi buit de regulació aquest conveni.

No obstant això, si l'empresa realitzés altres activitats no incloses en el cicle integral de l'aigua, ha d'informar per escrit al Comité a fi d'adaptar aquest conveni al personal empleat en aquestes activitats, decidint quines normes se li apliquen d'aquest conveni i quines es mantenen del conveni que els resultés funcionalment aplicable quant a la seua activitat.

ART.2n.- ÀMBIT TERRITORIAL

Les disposicions contingudes en aquest conveni col·lectiu, regeixen en tots els centres de treball que mantinga oberts l'empresa a la província d'Alacant, o en els nous que es puguem crear a aquesta província.

ART.3r.- ÀMBIT PERSONAL

Per aquest conveni es regeix tot el personal, qualsevol que siga la seua relació laboral, que preste els seus serveis dins de l'àmbit funcional i territorial de l'empresa esmentada, que estiga subjecte a les normes laborals vigents.

ART.4t.- ÀMBIT TEMPORAL, DENÚNCIA I PRÒRROGA DEL CONVENI

Aquest conveni col·lectiu té efecte des del primer de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2010, termini que s'entén prorrogat d'any en any mentre qualsevol de les parts no manifeste a l'altra, amb una antelació mínima d'un mes al venciment del primer termini o de qualsevol de les seues pròrrogues, la seua voluntat de donar-ho per finalitzat.

Si denunciat el Conveni les negociacions de la Comissió Deliberadora es prorrogaven per període que excedeix de la seua vigència, s'entén prorrogat aquest fins a la formació d'un nou conveni, sense perjudici que les parts puguen pactar les fórmules que estimen oportunes per a la seua aplicació amb caràcter transitori. Si no es denunciés el Conveni dins del termini de preavís fixat en el paràgraf 1r d'aquest article, es produeix una pròrroga automàtica del Conveni per espai d'un any, aquesta pròrroga duu aparellada un increment automàtic de les seues condicions econòmiques en un percentatge igual al qual s'haja produït en l'IPC en el seu conjunt nacional en l'any natural immediatament anterior.

CAPÍTOL II

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I FORMACIÓ PROFESSIONAL

ART.5é.- NORMA GENERAL

L'organització tècnica i pràctica del treball és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, qui ha de fer ús d'aquesta amb subjecció a l'establert en les lleis. En cada moment l'empresa, després d'informar al Comitè per escrit, ha d'adaptar els seus sistemes de producció a les circumstàncies tecnològiques, procurant, amb caràcter primordial, capacitar el personal de la seua plantilla per al desenvolupament i l'aplicació dels nous procediments, sense que aquests puguen redundar en perjudici dels drets econòmics o d'altre tipus adquirits.

Correspon a la Direcció de l'Empresa assignar i canviar els llocs de treball i les destinacions, establir i modificar l'adscripció als horaris vigents, tot això d'acord amb la legislació vigent, sense perjudici d'allò que disposa l'art. 41 de l'ET. L'empresa ha d'informar trimestralment, per escrit, al Comitè d'Empresa de l'assignació i dels canvis de lloc de treball i destinació que excedisquen del límit de mobilitat funcional que figura en l'art. 39 de l'ET. El Comitè d'Empresa ha d'informar en aquells casos que es plantege una modificació de l'organització o del procés productiu que afecte tot l'àmbit de l'empresa, o una branca d'aquesta o un grup professional.

En matèria de mobilitat geogràfica s'està a allò disposat en l'art. 40 de l'ET.

Ambdues parts es comprometen a exposar les raons i els fonaments de les seues respectives posicions i possibles discrepàncies.

ART. 6é.- PLANTILLA

La plantilla és la que resulte adequada per a l'explotació correcta del servei públic que l'empresa té encomanat.

Quan l'empresa necessite suprimir llocs de treball, no es prendrà cap decisió de reestructuració si no s'ha escoltat l'informe oportú dels representants dels treballadors legalment constituïts en l'empresa. Tot això sense perjudici dels interessos econòmics i legals del treballador.

Anualment en el primer trimestre la Direcció de l'Empresa ha d'elaborar un informe que ha de facilitar al Comitè d'Empresa, on han de figurar la relació dels treballadors i de les treballadores, el lloc que ocupen i el centre de treball on es localitzen.

ART. 7é.- PRESTACIÓ DEL TREBALL

El treballador està obligat a conèixer i ocupar tots els treballs necessaris per a la correcta execució de les tasques que se li encomanen, i sense que això signifiqui que pugui deixar de realitzar les de caràcter inferior.

No regeix el paràgraf anterior si el treballador realitza algunes tasques corresponents a una categoria superior a la qual ostenta, i percep una compensació específica per la funció múltiple que ocupa. Això s'entén sempre que es tracte de funcions auxiliars a la funció principal, ja que en cas contrari pot resultar d'aplicació allò disposat en l'art. 17 del III Conveni col·lectiu estatal. De la mateixa manera, quan siga possible la realització simultània o successiva, dins de la jornada laboral, de funcions corresponents a diversos llocs de treball d'anàloga o inferior categoria, poden ser aquelles encomanades a un sol treballador fins a arribar a la plena ocupació en la seua jornada, mesura necessària per a obtenir una productivitat òptima de tot el personal.

L'Empresa ha de formar i facilitar tots els mitjans necessaris per a l'adequada adaptació del lloc de treball al treballador assignat.

ART 8é.- ÚS DE MÀQUINES I ELEMENTS DE TREBALL

Si el treballador observés faltes o defectes en el material, en els instruments o en les màquines, o en els equips i programes informàtics que dificulten la realització del seu treball, està obligat a retre compte immediatament als seus encarregats o superiors. El treballador és responsable de la cura de les màquines, de les eines, dels equips, dels vehicles i dels útils que se li confien i els han de mantindre en perfecte estat de conservació.

El treballador no té dret a percebre cap plus econòmic per l'ús de màquines i elements de treball.

La utilització de les màquines, de les eines, dels equips, dels ordinadors i dels programes informàtics, dels vehicles i d'altres útils està destinada exclusivament a usos professionals relacionats amb el treball. En conseqüència, queda prohibida la utilització dels esmentats elements, estiguen o no assignats al treballador, per a ús privat sense expressa autorització de l'empresa. Així mateix és necessària l'autorització expressa de l'empresa perquè el treballador utilitze en les tasques encomanades eines o màquines de la seua propietat.

ART. 9é.- EXERCICI DEL COMANDAMENT

El personal amb comandament, amb l'autoritat i la responsabilitat consegüent, ha d'assolir el rendiment i l'eficàcia del personal als seus ordres, exercint la seua autoritat en forma respectuosa, adequada i eficient. Són funcions inherents a tot comandament en l'Empresa, la formació del personal als seus ordres per a aconseguir l'elevació del seu nivell tècnic i professional i vetllar per la seua seguretat.

Quan l'exercici del comandament s'interprete per part del Comitè d'Empresa, que s'efectua o es realitza d'una manera inadequada, s'ha d'escoltar al Comitè d'Empresa, cosa que pot donar lloc a l'aplicació del Règim disciplinari establert en aquest conveni.

Art. 10é TOLERÀNCIA ZERO SOBRE L'ASSETJAMENT LABORAL

Ambdues parts negociadores declaren la seua repulsa davant de les possibles situacions d'assetjament moral en el treball i manifesten la seua expressa determinació d'eradicar aquestes situacions.

Amb aquesta finalitat es reconeix la Comissió Paritària juntament amb la Direcció de l'Empresa com la garant de les normes ètiques i de bona conducta que han de ser directrius a seguir, englobant-les dins de les polítiques que el grup AGBAR té establides en aquest sentit.

Davant de qualsevol tipus d'assetjament moral que en la relació laboral pugui sorgir, el treballador afectat, a través del Comitè d'Empresa, ha de presentar denúncia davant de la Comissió Paritària i la Direcció de l'Empresa, que amb l'assessorament d'una persona experta en la matèria, determinaran les accions oportunes a emprendre. Tot això amb el sigil professional que ambdues parts reconeixen com a imprescindible.

ART 11é.- FORMACIÓ PROFESSIONAL

S'entén que l'objectiu general d'aquesta és millorar la formació professional del conjunt de treballadors, possibilitar els sistemes d'ascens i impulsar la política de prevenció en seguretat i salut laboral. Sobre la base de la previsió de vacants en la plantilla el personal ha de ser format de tal manera que, amb igualtat d'oportunitats, pugui accedir a llocs de treball de superior categoria o responsabilitat que hagen quedat vacants, d'acord amb l'establert per la Comissió de Formació.

El treballador té dret:

- a) Al gaudiment dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a elegir torn de treball, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional, amb reserva del lloc de treball.
- c) Els cursos organitzats per l'empresa per a la formació de nous sistemes informàtics o nous mètodes de treball establerts per l'empresa, l'assistència dels quals siga obligatòria, s'han de realitzar dins de la jornada de treball o s'han de compensar amb descans equivalent.

La impossibilitat de l'exercici d'aquests drets per necessitats del servei ha d'estar motivada i documentada per part de l'Empresa.

Els plans de formació de l'Empresa haurien de ser informats per escrit als representants legals dels treballadors. Aquells plans de formació en els quals l'Empresa aplique bonificacions en les quotes de la Seguretat Social, haurien de ser negociats i signats amb la Comissió de Formació.

CAPÍTOL III

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

ART. 12é.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

A efecte de classificació professional, se segueixen les categories reflectides en la taula salarial annexa a aquest conveni, utilitzant transitòriament les definicions reflectides en la derogada Ordenança laboral de 1972, fins que siguin substituïdes per les noves definicions que approve la Comissió Paritària.

Continuen sent considerades a extingir les categories professionals següents: auxiliar d'oficina de 1a, encarregat de cobradors, auxiliars de caixa, encarregat de lectors, inspector de subministraments, encarregat de magatzem, auxiliar d'oficina de 2a, cobradors, auxiliars de caixa, lectors i emmagatzemadors.

Per a les categories d'oficial 2a d'ofici i oficial 2a administratiu, s'estableixen dues retribucions:

- Una per als treballadors que ostenten aquestes categories a partir de l'1 d'octubre de 1999 inclusivament.
- Altra per als que les ostentaren abans del 30 de setembre de 1999, considerant-se aquestes últimes a extingir.

Els ascensos des de la categoria d'operari base a la d'oficial 2a d'ofici i des d'administratiu base a oficial 2a administratiu es produeixen automàticament a partir del dia 1r del mes següent en què els treballadors complisquen 6 anys d'antiguitat en la categoria d'origen i sempre que hagen realitzat amb aprofitament els cursos de formació determinats per la Comissió Paritària.

Els ascensos automàtics no eximeixen els treballadors de l'obligació de continuar prestant les funcions de la seua categoria anterior a més de les corresponents a la seua nova categoria.

La Comissió Paritària és la competent per a adaptar, en cas de ser necessari, les categories professionals d'aquest conveni al sistema de classificació professional establert en el III Conveni nacional del sector.

ART. 13é.- INGRESSOS, ASCENSOS I VACANTS

INGRESSOS.- L'ingrés en l'empresa s'efectua amb observació de la normativa vigent en cada moment, i és potestatiu de la Direcció determinar el sistema d'elecció en cada cas.

PERÍODE DE PROVA.- S'està a allò disposat en el III Conveni col·lectiu estatal de l'aigua.

ASCENSOS I VACANTS.- Fins que s'implante el sistema que establisca la Comissió Paritària, les vacants que es produïsquen en l'empresa s'han de proveir de la manera següent:

- En primer lloc, les vacants de llocs de treball que impliquen comandament o confiança o altres anàlegs són de lliure designació per l'empresa, entre el seu personal o contractant personal de nou ingrés.
- En segon lloc, per lliure designació de l'empresa entre els seus treballadors, tenint en compte la formació, mèrits del treballador, característiques del lloc de treball i les facultats organitzatives de la Direcció, informant al Comitè d'Empresa.
- En tercer lloc, si la vacant no hagués sigut coberta pel sistema establert anteriorment, s'ha de convocar el concurs oportú entre els treballadors de l'empresa, que complisquen els requisits exigits pel lloc de treball a cobrir, realitzant-se les proves teòriques, pràctiques i psicotècniques corresponents, amb la participació del Comitè d'Empresa.

Si la vacant no hagués sigut coberta per cap dels sistemes anteriors, s'ha de procedir a contractar personal de nou ingrés.

CAPÍTOL IV

JORNADA, HORARI, HORES EXTRAORDINÀRIES, VACANCES, DIES FESTIUS, LLICÈNCIES, PERMISOS I

EXCEDÈNCIES. PLA CONCILIA.

ART. 14é.- JORNADA

Durant la vigència del Conveni la jornada ordinària de treball és de 37 hores setmanals de treball efectiu.

La jornada anual queda, doncs, establerta en 1.655 h/any.

Si per qualsevol norma jurídica de compliment obligat s'establís una jornada màxima inferior a la pactada en aquest conveni durant la seua vigència, aquesta es faria efectiva a partir de la data d'entrada en vigor.

L'empresa pot fixar de comú acord amb el treballador altre tipus de jornada distinta a l'actual, si per necessitats del servei fos necessària, respectant les circumstàncies actuals d'horari.

ART. 15é.- REGULACIÓ D'HORARIS

A fi de tendir a la jornada majoritàriament continuada i homogeneïtzar els horaris de les diferents explotacions i unitats, la Comissió Paritària, amb participació dels gerents de zona i directors d'àrees funcionals, estudia els horaris de les explotacions i unitats, per a, respectant les imprescindibles peculiaritats, establir els horaris de treball de cada explotació i àrea.

L'empresa pot fixar un horari flexible o extensible al terme normal de la jornada de comú acord amb el treballador i després de la comunicació als representants dels treballadors. S'entén que l'horari flexible no ha de sobrepassar en cap cas el límit legal d'hores anuals. En els casos d'horari extensible o prolongació de jornada (tant per al personal obrer com per al personal administratiu) pot convenir-se per escrit un plus de disponibilitat com a retribució a preu fet de la jornada extraordinària a preu fet, que a la fi de cada any natural ha de resultar superior a la retribució que per hores extraordinàries realitzades més un 10% pogués haver-li correspost al treballador, garantint-se, en cas contrari, aquesta última quantitat. D'aquests acords escrits es lliura còpia al Comitè d'Empresa. Al venciment del termini de durada de l'acord poden lliurement ambdues parts optar o no per la seua renovació, quedant en aquest últim cas lliures de les obligacions que hagueren contret.

Entre la fi d'una jornada de treball ordinària i habitual i l'inici de la següent ha de mitjançar al menys 12 hores, llevat que la fi de la jornada de treball siga deguda a la realització d'hores extraordinàries o jornades especials, en aquest cas l'interval és de 10 hores.

ART. 16é.- HORES EXTRAORDINÀRIES

Davant de la situació de precarietat en el treball, i a fi de fomentar una política social solidària que afavorisca la creació d'ocupació, s'acorda la supressió de les hores extraordinàries habituals, mantenint així el criteri ja establert en acords anteriors. També respecte dels distints tipus d'hores extraordinàries, s'acorda considerar com a pròpies de força major, sense que computen en el límit d'hores extraordinàries d'acord amb la legislació vigent, sense perjudici del seu pagament, les següents:

- Aquelles exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com en cas de risc de pèrdua de primeres matèries, que són de realització obligatòria.
- Hores extraordinàries necessàries per absències imprevistes, canvis de torn, avaries que requerisquen reparacions urgents o altres anàlogues que per la seua transcendència siguen inajornables.

La Direcció de l'Empresa ha d'informar mensualment al Comitè d'Empresa als delegats de personal i delegats sindicals, sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i en el seu cas la distribució per seccions. Quan el Comitè expressament ho sol·licite se li ha d'especificar el nombre d'hores extraordinàries realitzades per treballadors, explotació i períodes concrets sol·licitats.

ART. 17é.- VACANCES

Els treballadors han de gaudir d'unes vacances anuals de 29 dies laborals incloent-s'hi 4 dissabtes.

Sempre que les necessitats del servei ho permetisquen, pot pactar-se entre empresa i treballador la divisió del període de vacances.

El 50%, almenys, dels treballadors de cada centre, han de gaudir de 14 dies laborables consecutius de vacances durant el període de l'1 de juny al 30 de setembre de cada any, sempre i quan el calendari anual de vacances estiga negociat per centre de treball, amb el cap d'Explotació de cada centre, abans de l'1 de gener de cada any.

En establir el calendari s'ha de procurar atendre les peticions dels treballadors, regint no obstant això, subsidiàriament, allò establert en l'art. 38 de l'ET.

El personal que ingresse o cesse en el transcurs de l'any, ha de gaudir de les vacances que li corresponguen, d'acord amb el temps treballat.

Si coincidiren en les dates de gaudiment de vacances dos o més empleats que, a judici de la Direcció, no puguen absentar-se simultàniament, aquella ha de tractar de posar-los d'acord i, de no aconseguir-ho, té preferència el de major antiguitat en l'Empresa llevat que hi hagués exercit aquesta preferència la vegada anterior.

Té un plus de 100 € aquella persona el gaudiment vacacional de la qual, per necessitats del servei, siga almenys de 2/3 parts gaudides fora del període fixat en el paràgraf 3r d'aquest art.

El treballador no perd les vacances en cas d'iniciar una incapacitat temporal que requereisca hospitalització o es tracte de fractura de membres inferiors en la data de gaudiment d'aquestes. En cas d'estar de baixa amb anterioritat a les vacances programades, el gaudiment d'aquestes dates queda en suspens fins a l'alta, i ha d'haver-hi consens entre el treballador i el seu responsable sobre el gaudiment d'un nou període vacacional.

ART. 18é.- DIES FESTIUS

Els dies festius que regeixen per a cadascun dels quatre anys de vigència d'aquest conveni col·lectiu amb caràcter no recuperable, són els establerts per la Generalitat i les dues festes locals.

ART. 19é.- LLICÈNCIES

El treballador, després d'avisar amb la possible antelació i l'adequada justificació té dret a les llicències següents:

- Matrimoni del treballador: 15 dies naturals.

Defunció del cònjuge o company/a amb convivència estable demostrada superior a 2 anys o fills: 5 dies naturals, ampliables en 2 dies en cas que el treballador necessite realitzar un desplaçament a aquest efecte.

- Intervenció quirúrgica o hospitalització del cònjuge o fills, pares, néts, avis, germans o accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat: 3 dies naturals, consecutius o no, ampliables en 2 dies més quan el treballador necessite realitzar un desplaçament a aquest efecte. En aquest últim cas, els 5 dies han de ser consecutius.

Trasllat de domicili habitual: 2 dies naturals.

- Exàmens: gaudiment dels permisos necessaris per a concórrer-hi. Si algun empleat que treballes en règim de torn cursés amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, té preferència a elegir el torn de treball.
- Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: el temps indispensable.
- Defunció de familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies naturals, que poden ampliar-se fins a dos dies més quan el treballador necessite realitzar un desplaçament a aquest efecte.
- Part de l'esposa o de la companya: 3 dies naturals, que poden ampliar-se fins a 2 més quan el treballador necessite realitzar un desplaçament a aquest efecte.
- Matrimoni de fills, pares o germans: 1 dia natural en la data de celebració de la cerimònia que pot ampliar-se en 2 dies més quan el treballador necessite realitzar un desplaçament a l'efecte.
-
- Dues llicències especials de 10 dies sense sou sent potestatiu de l'Empresa la seua concessió.

A efecte de les llicències abans reflectides, es considera que el treballador necessita realitzar un desplaçament a l'efecte quan necessite traslladar-se a una localitat distant a més de 200 km del seu domicili habitual i del centre de treball.

En els casos de mort, l'empresa pot exigir el certificat de defunció, i en els de malaltia, intervenció quirúrgica o part, un certificat mèdic oficial, expedit pel facultatiu que hi haja intervingut.

Igualment el treballador, després de l'avís a l'Empresa, sense necessitat de justificació i llevat de necessitats del servei, té dret a 2 dies de llicència retribuïda a l'any per assumptes propis.

GRUP CONSANGUINITAT I AFINITAT

TITULAR I CÒNJUGE

1r GRAU PARES SOGRES FILLS GENDRES/NORES

2n GRAU AVIS GERMANS CUNYATS/ADES NÉTS

ART. 20é.- BAIXES PER MALALTIA COMUNA I ACCIDENT NO LABORAL

- 1.- Quan per trobar-se malalt no puga un empleat assistir al treball, dins de les tres primeres hores de la seua jornada, ha de posar-ho en coneixement de la prefectura a la qual estiga adscrit. L'incompliment d'aquesta obligació, de la qual sols queda eximit per causes de força major justificades com cal, faculta l'empresa per a considerar que l'absència al treball no és justificada.
- 2.- Si la durada de la malaltia és superior a 3 dies naturals, l'interessat ha d'obtenir la baixa del seu metge de capçalera i remetre-la al seu cap immediat, perquè aquest la remeta al servei de personal corresponent per a la seua tramitació. La no presentació dels informes de baixa faculta, així mateix, a considerar l'absència com a injustificada.
- 3.- En supòsits abusius de reiteració i freqüència en baixes de durada no superior a 3 dies, l'empresa pot exigir el corresponent informe de baixa mèdica.

ART. 21é.- PROTECCIÓ A LA MATERNITAT

Per motius justificats per certificat mèdic, pot la treballadora canviar de lloc de treball per embaràs, si aquest pot produir avortament o deformacions, assegurant-se el mateix salari i la incorporació al seu lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpore després del part. Així mateix, regeix allò establert en l'article 26 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals i la Llei 39/1999 i la resta de legislació sobre la matèria.

ART. 22é.- ASSISTÈNCIA A CONSULTORI MÈDIC

Quan per raons de malaltia, el treballador necessite de qualsevol tipus d'assistència mèdica en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral, l'empresa ha de concedir sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps necessari a l'efecte amb la justificació que cal.

ART. 23é.- EXCEDÈNCIES

L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seua vigència, es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés ha de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Els treballadors que, per acord amb l'empresa, passen a exercir treballs per a empreses del Grup AGBAR o participades per aquest, poden quedar en excedència per serveis especials amb reserva del seu lloc de treball mentre dure aquesta situació.

El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any, té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret sols pot ser exercitat altra vegada pel mateix treballador, si han transcorregut quatre anys des de la fi de l'anterior excedència. En aquest cas el treballador ha de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data de fi de la seua excedència. El treballador excedent, conserva sols un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o de similar categoria a la seua que hi hagués o es produïren en l'empresa.

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per a atendre la cura de cada fill a comptar des de la data del naixement d'aquest. Els successius fills donen dret a un període d'excedència que en el seu cas posa fi al que estiguera gaudint. Quan el pare i la mare treballaren, sols un d'aquests pot exercitar aquest dret. En aquest cas el treballador ha de sol·licitar el reingrés abans de la data de fi de la seua excedència.

Així mateix poden sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa, els treballadors que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu. El reingrés ha de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec sindical que motivà la seua excedència.

Art. 24é.- PLA CONCILIA

Sense perjudici dels acords que aprobe la Comissió Paritària en relació amb aquesta matèria en el Pla d'igualtat, d'acord amb allò previst en l'art. 25 i les mesures recentment establertes per la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març d'igualtat, s'estableixen ja els següents acords en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar:

- En els casos de malaltia o accident molt greu d'un familiar en primer grau del treballador que ho sol·licite, aquest pot reduir la seua jornada de treball en un 25% fins a un màxim de 2 mesos consecutius amb disminució proporcional de retribucions.
- Les treballadores per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en cas que ambdós treballen.

La dona, per la seua voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la seua jornada en una hora amb la mateixa finalitat. També pot substituir aquest permís pel gaudiment d'un descans de 2 setmanes naturals consecutives a la fi de la suspensió del contracte per maternitat.

Art. 25é.- PLA D'IGUALTAT

La incorporació de la dona al treball ha provocat un dels canvis més profunds en la vida social espanyola de les últimes dècades. Aquest canvi ha comportat el naixement de noves relacions que han tingut una repercussió enorme en tots els àmbits de la nostra societat.

Malgrat els canvis normatius i les directrius de l'empresa, la discriminació segueix sorgint amb freqüència tant en el conjunt de la societat com en els centres de treball.

Les parts d'aquest conveni col·lectiu ressalten la necessitat d'establir en tots els centres de treball les bases indispensables i convenientes per a evitar situacions d'assetjament moral i sexual i així mateix es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats en el treball.

En el moment de la signatura d'aquest conveni el Grup AGBAR es troba elaborant un Pla d'igualtat, que es troba en avançat estat.

Per això, a fi de materialitzar les directrius abans esmentades, i amb la informació que es requereixca, per part de la Comissió Paritària s'elaborarà un Pla d'igualtat específic dins dels 6 mesos següents a l'aprovació del mateix pla pel Grup AGBAR. En tot cas, l'esmentat Pla d'igualtat ha d'estar aprovat per la Comissió Paritària del Conveni abans del 31 de desembre de 2009.

El Pla d'igualtat s'assenta en tres pilars principals:

- Afrontar l'assetjament moral i sexual establint protocols d'actuació
- Mitjançant acords concrets, millorar i potenciar la legislació vigent sobre:
 - Conciliació de la vida familiar i laboral
 - Suport a les víctimes de violència de gènere
- Igualtat d'oportunitats en la contractació i la carrera professional dels treballadors/res d'Aquagest Levante, SA.

CAPÍTOL V

RÈGIM ECONÒMIC

ART. 26é.- RÈGIM ECONÒMIC

El règim econòmic que regeix entre l'empresa i el seu personal, és exclusivament el que es pacta en l'articulat d'aquest conveni col·lectiu, sense que hi hagen altres retribucions que les especificades en aquest capítol, que comprenien totes les que anteriorment i per tots els conceptes se satisfien, respectant-se, no obstant això, els drets adquirits.

Les retribucions s'adapten als conceptes següents:

- a) Salari base
- b) Participació en beneficis
- c) Gratificacions extraordinàries
- d) Complementos personals (antiguitat consolidada, de caràcter individual)
- e) Complementos de lloc de treball (Plus de treballs nocturns, torns, mediambiental, plus d'idiomes, etc.)
- f) Complementos de quantitat i qualitat (disponibilitat, hores extraordinàries, incentius, *retens*, guàrdies, gratificació per assistència, etc.)

ART. 27é.- NORMA GENERAL D'APLICACIÓ

Les retribucions de qualsevol caràcter pactades en aquest conveni col·lectiu, establertes reglamentàriament o convingudes, s'entén que, en tot cas, ho són amb caràcter brut, sent a càrrec de l'empleat la retenció a compte de l'impost sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que hi haja o pugui legalment establir-se sobre el salari.

Les retribucions a les quals fa referència el paràgraf anterior són fixades a raó de la jornada completa de treball. En conseqüència, el personal que tinga establert un règim de treball de jornada parcial, percebrà les indicades retribucions en proporció a la jornada setmanal que realitze, comparada amb la jornada completa corresponent a la seua categoria laboral.

ART. 28é.- TAULA DE RETRIBUCIONS

1. La taula de retribucions és el desglossament mensual per conceptes del nivell de retribució anual per categoria.

2. La taula de retribucions es compon dels conceptes retributius següents:
 - a) Salari base
 - b) Participació en beneficis, calculada segons allò establert en l'articulat.
 - c) Gratificacions extraordinàries
3. En l'annex II es detalla per a cada categoria la taula de retribucions que ha de regir a l'entrada en vigor del Conveni col·lectiu, amb efecte des de l'1 de gener a 31 de desembre de 2007.

En finalitzar l'any 2007 no s'efectuarà cap revisió dels conceptes econòmics fixats en aquest conveni, a causa de possible desviació de l'IPC.

4. Per als anys 2008, 2009 i 2010 els conceptes econòmics, llevat dels expressament exclosos, s'han d'incrementar en el mateix percentatge que patisca l'IPC valorat en el seu conjunt, publicat per l'INE o organisme que el substituïska en cadascun d'aquests anys, més 1 punt. Aquest increment s'ha d'aplicar al valor dels conceptes econòmics vigents al 31 de desembre de cada any anterior, degudament actualitzats amb l'IPC real d'aquest, en el seu cas.

A partir de l'1 de gener de cadascun dels anys 2008, 2009 i 2010 s'ha de prendre com a IPC per a l'increment dels conceptes econòmics el previst en la Llei de pressupostos generals de l'Estat, al qual s'ha d'afegir 1 punt, modificant-se a la fi de cada any natural per a adaptar-los a l'IPC real que efectivament s'haja produït.

ART. 29é.- NIVELLS DE RETRIBUCIÓ ANUAL

- 1.- Nivell anual de retribució per categoria. Aquest nivell comprén, en còmput anual, el salari base, la participació en beneficis que d'aquest es deriva, i les quatre gratificacions extraordinàries.
- 2.- Nivell anual de retribució individual. És el resultat d'afegir el nivell anual de retribució, que per la seua categoria corresponga a un empleat, el còmput anual del premi d'antiguitat consolidada, en el seu cas, més la participació en beneficis que d'aquest es deriva, més el complement personal i el plus de disponibilitat, si els hagués.

ART. 30é.- SALARI BASE

La columna primera de l'Annex d'aquest conveni col·lectiu, tindrà la consideració de salari base, i es percebrà en les dotze pagues ordinàries i en les quatre pagues extraordinàries.

ART. 31é.- PARTICIPACIÓ EN BENEFICIS

Té el caràcter de complement salarial i, consisteix en un 15% de la suma del salari base mensual i de l'antiguitat mensual consolidada, en el seu cas. Es percep en les 12 pagues ordinàries, però no en les gratificacions extraordinàries.

ART. 32é.- COMPLEMENT PERSONAL

Té el caràcter de complement salarial. L'empresa fixa en cada cas el complement personal amb caràcter individual, quedant consolidat amb caràcter personal en la seua quantia llevat que es pacte per escrit el contrari.

El complement personal, per a qui el tinga reconegut, s'incrementa en el mateix percentatge que ho faça la resta de les retribucions.

Art. 33é.- PLUS D'IDIOMES

Aquells treballadors que ocupen llocs de treball d'atenció al públic, on hagen d'utilitzar algun idioma estranger predominant en la localitat on presten els seus serveis (anglès, francès o alemany) o el llenguatge de signes, i sempre que acrediten un correcte coneixement d'aquest, hauran de percebre un plus d'idiomes en quantia de 40 euros bruts mensuals durant tota la vigència del Conveni, pagats per dotze mesos a l'any. Si els idiomes utilitzats són dos o més, la quantia s'ha d'eleva a 50 euros, en les mateixes condicions. El personal que ocupe temporalment un lloc de

treball que comporte la utilització d'algun idioma predominant, haurà de percebre el plus d'idiomes de forma proporcional.

ART. 34é.- PLUS DE TREBALLS NOCTURNS

El plus de treballs nocturns té el caràcter de complement salarial. Les hores treballades durant el període comprés entre les 10 de la nit i les 6 del matí, llevat que el salari s'haja establert atenent que el treball siga nocturn per la seua pròpia naturalesa, tenen una retribució específica del 25 % del salari base.

Queden exclosos de l'esmentat complement, tots aquells treballadors ocupats en jornada diürna, que hagueren de realitzar obligatòriament treballs en períodes nocturns a conseqüència de fets o d'esdeveniments catastròfics o de situacions d'emergència.

Si a l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu algun empleat percep un plus de treball nocturn més elevat, li ha de ser respectat en la seua quantia.

Art. 35é.- PLUS DE TORNS

A l'efecte de generar dret a la percepció del plus de torns es consideren treballs en règim de torns els que requerisquen activitat permanent els 365 dies de l'any, bé mitjançant tres torns durant les 24 hores del dia, bé mitjançant dos torns, normalment cobrint 16 hores diàries.

Els torns de treball han de ser rotatius, variant-se setmanalment el torn a prestar per part dels treballadors amb els corresponents descansos que hagués lloc, sense que tinguen la qualificació d'hores extraordinàries les treballades en diumenge o festiu intersetmanal.

El personal que realitze treballs en règim de tres torns, 24 hores diàries i 365 dies a l'any, haurà de percebre un plus de torns, per dia efectivament treballat, de 2,80 € en l'any 2007.

El personal que realitze treballs en règim de dos torns (normalment de 16 hores diàries) de 365 dies de l'any haurà de percebre un plus de torns, per dia efectivament treballat, de 1,87 € en l'any 2007.

S'han de respectar les quantitats percebudes per torns que siguen d'import superior a les fixades en aquest conveni.

A efecte de la compensació i/o absorció dels plusos de nocturnitat i torns, aquests han de ser presos en el seu conjunt, comparant la suma de les quantitats percebudes, en el seu cas, per ambdós conceptes per aquells treballadors que en l'actualitat perceberen qualsevol d'aquests, amb la suma de les quantitats establertes, també per a ambdós conceptes, en aquest article i l'anterior d'aquest conveni.

ART. 36é.- PLUS MEDIAMBIENTAL

El plus mediambiental, per treballs penosos, tòxics i/o perillosos es fixa en el 20% del salari base que a cada moment estiga vigent, pagant-se aquest d'acord amb el temps de durada específic del treball a desenvolupar. Aquest plus no es percep sistemàticament, sinó només pel temps que es preste el treball que revestisca aquestes característiques. S'entén que procedeix l'esmentat plus en els treballs de canvi de contenidor o bòtil de clor, purga de decantadors, preparació d'hipoclorit, neteja de dipòsits amb ambient de clor, que es produïsquen avaries en els aparells de dosificació o línies de conducció de gas, o s'utilitzen màquines de sulfatar o similars amb aspersió de productes verinosos, reparacions obertes de conduccions d'aigua residuals en càrrega, treballs de neteja dels pous o càmeres de bombament i manteniment de bombes en l'interior dels pous o càmeres de bombament, treballs en espais confinats que necessiten de protocol especial per a accedir-hi, treballs de durada continuada de més de 15 minuts en zones d'altura inferior a 1,80 metres i neteja interior de la cisterna del camió de sanejament.

El personal que ja perceba en el seu sou base o per plus específic alguna compensació per la realització de treballs que impliquen els abans esmentats, no percebrà el plus previst en aquest article.

Queda exclosa la manipulació o dosificació d'hipoclorit, l'ajustament de les dosificacions d'aparells dosificadors o controladors de gas, etc., i totes aquelles operacions en les quals l'operari, encara operant sobre productes tòxics, ho faça d'una manera extensa, sense penetrar en l'ambient de gas en qüestió.

ART.37é.- PLUS DE DISPONIBILITAT

El plus de disponibilitat té el caràcter de complement salarial. Quan per les circumstàncies específiques que concorren en el lloc de treball, siga aconsellable que, amb certa assiduitat, l'empleat que l'ocupa en jornada ordinària, prolongue aquesta amb horari extraordinari, pot convenir-se una retribució a preu fet de la jornada extraordinària, que haurà de documentar-se per escrit. Al venciment del termini podran lliurement ambdues parts optar o no per la renovació, quedant en aquest últim cas lliures de les obligacions que hagueren contret.

ART.38é.- VALOR DE LES HORES EXTRAORDINÀRIES

Els preus de les hores base per al càlcul del pagament de les hores extraordinàries són, per a l'any 2007, els que s'indiquen en el quadre següent:

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

Aquests valors indicats s'han d'incrementar amb els percentatges que corresponga, d'acord el tipus d'hora realitzada, segons:

- Les hores extraordinàries treballades en dies laborables s'han de pagar amb un recàrrec del 75% sobre el valor de l'hora base.
- Les hores extraordinàries realitzades entre les 22 h i les 6 h, es paguen amb un recàrrec del 85% sobre el valor de l'hora base.
- Les hores extraordinàries treballades en festiu, llevat de les reflectides en l'article 16é, s'han de pagar amb un recàrrec del 140% sobre el valor de l'hora base.

Per acord entre l'empresa i el treballador, les hores extraordinàries poden ser compensades per temps equivalents de descans retribuït a raó d'1,25 hores (1 hora i 15 minuts) per cada hora realitzada.

No obstant això, els treballadors que cobraren una quantia per hora superior a la que quede establerta, han de continuar percebent aquesta quantia, si bé serà absorbible per futures pujades.

ART. 39é.- GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Les gratificacions extraordinàries tenen caràcter de complement salarial i s'han de meritjar al llarg del trimestre natural corresponent al mes en què es paguen.

Cadascuna de les quatre gratificacions extraordinàries consisteix en l'import d'una mensualitat de salari base, antiguitat consolidada, en el seu cas, i complement personal, aquest últim per als treballadors que ho tinguen reconegut.

Les dates de pagament de les gratificacions extraordinàries són:

- a) L'antepenúltim dia laborable del mes de març
- b) L'antepenúltim dia laborable del mes de juny
- c) L'antepenúltim dia laborable del mes de setembre
- d) El dia quinze de desembre

ART. 40é.- GRATIFICACIÓ ANUAL PER ASSISTÈNCIA AL TREBALL

A partir de l'any 2008, els treballadors han de percebre per any natural una gratificació per assistència especial al treball, pagada en el primer trimestre de l'any següent al de la seua meritació, en quantia de 100 euros en l'any 2008, 200 euros en l'any 2009, i 300 euros en l'any 2010.

L'esmentada quantitat disminuirà d'acord amb les faltes d'assistència al treball, encara justificades, llevat de les que es reflecteixen en el paràgraf següent.

No es consideren a aquest efecte com a faltes d'assistència al treball, les següents: Incapacitat temporal causada per maternitat, llicències i permisos retribuïts de l'article 19 d'aquest conveni, incapacitat temporal per contingències professionals, absència per ús del crèdit d'hores dels representants dels treballadors, suspensió de contractes per maternitat i paternitat, i acumulació d'hores de lactància.

En supòsits d'incapacitat temporal de llarga durada, que per la gravetat de la malaltia o de l'accident que ho motive no hi hagen dubtes sobre la seua veracitat, la Direcció de l'Empresa, a proposta del Comitè de Seguretat i Salut, pot decidir no computar les faltes d'assistència originades per aquesta incapacitat a l'efecte del cobrament d'aquesta gratificació.

L'escala concreta de descomptes per dia d'absència i totes les hores d'absència computen com un dia són determinats per la Comissió Paritària d'aquest conveni dins del primer trimestre de l'any 2008.

El treballador que ingresse o cesse al llarg de l'any natural, percebrà aquesta gratificació en proporció al temps treballat.

ART. 41é. – PLUS DE TRANSPORT

Amb caràcter extrasalarial, a fi de compensar als treballadors per les despeses de transport urbà al seu centre de treball i desplaçaments de difícil justificació, s'estableix un plus de transport amb import de 1.032,40 € anuals per a l'any 2007, que s'ha de pagar en 12 mensualitats de 86,03 €.

ART. 42é.- MENYSCAPTE DE DINERS

El personal que realitze tasques de cobraments i pagaments, ha de percebre un plus de menyscapte de diners fixat en una quantia, durant tota la vigència del Conveni, de 360 € anuals, pagadors per 12 mesos a raó de 30 € mensuals.

El personal que realitze aquestes funcions per períodes inferiors al mes, percebrà el plus en proporció al període treballat.

Per part de la Comissió de Seguretat i Salut, i durant el transcurs d'aquest conveni, s'ha d'efectuar un estudi a fi de veure la possible supressió del cobrament en efectiu en les oficines.

ART. 43é.- IMPORT DE DIETES

El treballador que per necessitats de l'Empresa es desplace fora de la localitat on radique el centre de treball, ha de percebre les dietes següents:

- Dieta per esmorzar o sopar: 12 €

La seua meritació s'entén en el cas de no poder dinar, sopar o dormir a l'hora acostumada en el seu domicili particular.

Les quantitats que es meriten per dietes són independents de l'obligació de l'Empresa a facilitar els mitjans de transport o satisfer l'import d'aquests.

En cas de tenir que pernoctar fora del domicili habitual, l'empresa s'ha d'encarregar de les despeses d'allotjament i de desdijuni dignes.

ART. 44é.- BESTRETES

L'Empresa, a instància dels treballadors, pot anticipar sumes que no excedisquen del 90% de l'haver net mensual i un mínim del 30%, les quals haurien de ser deduïdes dels havers corresponents durant el mateix mes de pagament que es va fer la bestreta. Així mateix, es pot anticipar com a màxim el 90% de l'haver net i com a mínim el 30% de la gratificació extraordinària que poguera correspondre-li dins del trimestre que aquesta es faça efectiva, deduïnt-se igualment, en el moment que es pague aquesta gratificació extraordinària.

ART. 45é.- PAGAMENT DE SALARIS

El concepte salari, es paga en l'antepenúltim dia laborable del mateix mes en què es meriten.

ART. 46é.- RETÉN

S'entendrà per *retén*, l'espai de temps que romanga el treballador localitzable en expectativa de possible atenció al servei fora de l'horari habitual i fora del domicili de l'empresa. En cas d'avisos d'avaría o de deficiències en el subministrament d'aigua a l'usuari o en el funcionament de les plantes depuradores, ha de procurar resoldre els defectes trobats, prenent les mesures oportunes i/o usuals en cada cas.

Per aquest *retén* s'ha de percebre a més de les hores extraordinàries que es treballen, que tindran caràcter de força major, les quantitats brutes següents:

Retén de xarxa, sanejament o planta depuradora: 115 € setmanals, més 15 € per cada festiu diferent de diumenge.

La Comissió Paritària estudiarà els possibles casos especials de *retens* per acumulació de distintes explotacions, i pot establir que l'import del *retén* es multiplique per un coeficient que fixe entre l'1 i el 2.

La realització del *retén* de xarxa és obligatòria llevat de per als treballadors majors de 55 anys, que és voluntària, sempre que quede en tot moment cobert el *retén*. Aquest *retén* s'ha d'organitzar de manera que queden cobertes les necessitats del servei de manera rotativa, procurant que en la Setmana Santa, festes locals o altres setmanes que hi tinguen 2 festius, no li corresponguen al mateix

treballador, ni que els treballadors realitzen més d'un *retén* consecutiu o més de 2 en casos justificats com cal.

La realització del *retén* de planta és obligatòria per als treballadors designats per el cap de planta.

En cas que, per necessitats justificades del servei, fóra necessària la presència continuada en els dies no laborables de personal en les dependències del servei, s'han d'establir guàrdies segons l'article següent.

ART. 47é.- GUÀRDIES

S'entén per guàrdia el temps que el treballador estiga disponible en les dependències de l'empresa, en dies no laborables, segons calendari de treball vigent, i realitzat treballs del servei, urgents o necessaris, per al control i el manteniment d'aquest durant 8 hores.

El treballador que realitze aquesta guàrdia ha de percebre, per categoria les quantitats següents:

- Operari base	116,48 €
- Oficial de 2a	129,44 €
- Oficial de 1a, sotscapatàs i capatàs	142,39 €

Aquesta guàrdia s'ha d'organitzar de manera que queden cobertes les necessitats del servei, de manera rotativa i no dóna lloc a efectuar cap festa durant la setmana.

Art. 48é.- PERMÍS DE CONDUCCIÓ

Al treballador que en l'exercici del seu treball li fóra retirat el permís de conducció i el contingut del seu treball estiguera directament relacionat amb la conducció de vehicles de l'Empresa, aquesta, sempre que siga possible, li ha d'assignar altre lloc de treball fins a la recuperació del permís de conducció, moment en el qual se li reintegrarà de nou al seu lloc. En el cas que no se li puga assignar altre lloc el treballador ha de passar a excedència amb reserva de lloc de treball per un màxim de 2 anys fins que recupere el permís de conducció, havent de sol·licitar el reingrés dins dels 15 dies següents a la data de recuperació. Si en el termini de dos anys d'excedència tampoc recuperara el permís de conducció, es considerarà que el contracte de treball queda extingit.

Art. 49é.- JUBILACIÓ

La Jubilació és obligatòria en complir els 65 anys. No obstant això els treballadors poden jubilar-se parcialment als 60 anys i amb un mínim de jornada del 15%, segons el reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la jubilació parcial.

CAPÍTOL VI

SEGURETAT I SALUT LABORAL

ART. 50é.- SEGURETAT I SALUT LABORAL

Tot el personal afectat per aquest conveni, ha de complir i fer complir segons la responsabilitat derivada del contingut del seu lloc de treball, tot allò que en matèria de salut laboral s'estableix en la Llei de prevenció de riscos laborals i reglaments que la desenvolupen, així com l'específica emanada de l'empresa a través dels seus serveis tècnics, sobretot en el camp preventiu.

En totes aquelles matèries que afecten la Seguretat i Salut en el treball, és d'aplicació la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, les seues normes reglamentàries de desenvolupament i la resta de normativa concordant.

La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants, a aquest efecte, ambdues parts acorden abordar l'aplicació d'aquesta matèria.

Delegats de prevenció.

Pel que fa a la figura dels delegats de prevenció s'està a allò disposat en l'article 35 de la LPRL.

Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball i són triats per i entre els representants dels treballadors d'acord amb l'escala establerta en l'article 35 de la LPRL.

És d'aplicació als delegats de prevenció, en la seua condició de representants dels treballadors, allò establert en l'article 37 de la LPRL.

Pel que fa a les seues competències i facultats s'està a allò establert en l'article 36 de la LPRL.

Garanties i sigil professional dels delegats de prevenció.

Allò establert en l'article 68 de l'Estatut dels treballadors en matèries de garanties és d'aplicació als delegats de prevenció en la seua condició de representants dels treballadors.

El temps utilitzat pels delegats de prevenció per a l'acompliment de les seues funcions establertes en la Llei 31/1995, ha de ser considerat com d'exercici de funcions de representació a l'efecte de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes establert en la lletra i) de l'esmentat article 68 de l'Estatut dels treballadors.

No obstant això anterior, és considerat en tot cas com a temps de treball efectiu, sense imputació a l'esmentat crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comité de Seguretat i Salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites establertes en la lletra a) i c) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995.

L'empresari ha de proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resulten necessaris per a l'exercici de les seues funcions.

Comité de Seguretat i Salut.

El Comité de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos, s'està a allò establert en l'article 38 de la LPRL.

Pel que fa a les seues competències i facultats s'està a allò establert en l'article 39 de la LPRL.

Vigilància de la salut.

L'empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut d'acord amb els riscos inherents al treball, i s'està a allò disposat en l'article 22 de la LPRL.

La vigilància de la salut ha de situar-se entre la gestió assistencial i la gestió preventiva però, sobretot, ha de constituir un dret individual i col·lectiu que puguen exercir lliurement els treballadors.

L'excepció d'aquest caràcter voluntari, que exposa l'article 22 de la LPRL, per als supòsits en els quals l'estat de la salut del treballador constituïska un perill per a ell mateix o per als seus companys, ha d'anar sempre precedida de l'informe del representant dels treballadors.

Per part de la Comissió de Prevenció de Riscos Laborals, es controla que tots els treballs delegats en empreses externes del grup o no, segueixen els mateixos criteris de treball i de prevenció exigibles a qualsevol treballador d'Aquagest, notificant a l'Empresa qualsevol desviació i en el cas que aquests procediments no siguen ajustats al nostre protocol i hi haja risc greu i imminent d'accident, s'ha de procedir per part dels delegats de prevenció a paralitzar els treballs que estigués realitzant.

Trimestralment, s'ha d'informar per escrit al Comité, per població, els contractes vigents, el nombre de treballadors afectats, quan es conega així com els contractes de les futures obres previstes.

ART. 51é.- ROBA DE TREBALL

La direcció de l'empresa i el Comité de Seguretat i Salut han de determinar, segons les característiques de l'explotació, les peces de treball que han de ser utilitzades en cada servei i el termini de reposició d'aquestes. Igualment han de proposar el proveïdor d'aquestes.

ART. 52é.- RECONeixEMENT MÈDIC

Per garantir l'adequada vigilància de la salut dels treballadors, l'Empresa ha d'establir grups de risc tenint en compte les activitats o llocs ocupats. A cada grup de risc se li ha d'assignar un protocol de vigilància sanitària específica.

Els protocols defineixen les proves generals i específiques dels reconeixements, així com la periodicitat amb la qual s'han de realitzar.

Els protocols són editats anualment i inclosos en el Pla d'activitats mèdicopreventives a fi de millorar el seguiment dels llocs de treball.

S'ofereix a aquells grups de risc que ho requereixi l'accés a les vacunacions establertes com a necessàries i se'ls lliura targeta personalitzada de seguiment.

Al marge dels reconeixements periòdics, es porten a terme reconeixements extraordinaris al personal de nou ingrés, a tot aquell que haja patit una baixa perllongada o als qui canvien de lloc o puguen considerar-se com a treballadors sensibles.

CAPÍTOL VII

PREMIS I FALTES

ART. 53é.- PREMIS

Per la direcció de l'empresa es poden establir els premis o les distincions que estime oportuns a fi de reconèixer conductes exemplars; esperit de servei, afany de superació professional o altres actes que puguen ser creditors d'aquests.

ART. 54é.- CLASSES DE FALTES

Tot el règim disciplinari, quant a tipificació de les faltes comeses pels treballadors, les seues sancions, prescripció i procediment, es regeix per allò disposat sobre el Capítol XII del III Conveni col·lectiu estatal de 09/07/07.

CAPÍTOL VIII

RÈGIM ASSISTENCIAL

ART. 55é.- CONCEPTE DE RÈGIM ASSISTENCIAL

El règim assistencial que es pacta en aquest conveni col·lectiu, és el conjunt de mesures que tenen en compte l'acció protectora del règim general de la Seguretat Social i als treballadors que presten els seus serveis en l'empresa.

ART. 56é.- NATURALESA DEL RÈGIM ASSISTENCIAL

El règim assistencial que es pacta en aquest conveni col·lectiu, té la naturalesa de millora voluntària de l'acció protectora del règim general de la Seguretat Social, establerta en el capítol X, secció 1a article 191.1 apartat A, del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovada per Reial decret legislatiu 1/1.994, de 20 de juny.

ART. 57é.- MILLORA DE LES PRESTACIONS PER INCAPACITAT TEMPORAL

En cas d'incapacitat temporal, qualsevol que siga la causa d'aquesta, degudament acreditada per la Seguretat Social, l'empresa ha de pagar al treballador que es trobe en aquesta situació, la diferència que hi ha entre el total del seu salari real fix i la prestació que li corresponga per tal

contingència de la Seguretat Social, sense que en cap cas pugua ser inferior a aquesta última.

En el cas que se susciten dubtes sobre un possible abús en la situació d'incapacitat temporal o en les absències sense justificar de l'article 21.2 per part d'algun treballador, l'empresa ha de sol·licitar de la representació dels treballadors legalment constituïda en aquesta, un informe estimatiu sobre aquesta situació. Si aquest informe corrobora els dubtes suscitats l'empresa pot decidir si escau el pagament en aquesta situació de la totalitat dels salaris reals fixos al treballador o l'estipulat en la legislació vigent.

ART. 58é.- ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS COL·LECTIVA

L'empresa ha de mantindre concertat i al seu cost, una assegurança d'accidents que cobreixca les següents contingències i quantitats:

- Per mort, invalidesa absoluta i gran invalidesa derivada d'accident, siga o no laboral, i amb independència de la prestació derivada de la Seguretat Social: 36.000 €

Aquesta quantia té vigència a partir de l'1 de gener de 2008 i es manté al llarg de la resta de durada del Conveni.

Aquesta assegurança d'accidents es vincula a la permanència de l'assegurat a l'Empresa. El cessament en aquesta, per qualsevol motiu, dona origen a la baixa del treballador en la seua pòlissa, sense que per tant l'empleat conserve cap dret a percebre l'import del capital en el seu dia garantit.

ART. 59é.- AJUDA ESCOLAR

Per als fills del personal afectat per aquest conveni que tinguen 1 any complit en el mes d'octubre, que estiguen escolaritzats i estudien ensenyaments bàsics, ESO, BUP, FP o estudis universitaris de grau mitjà o superior, acreditats mitjançant certificació de matrícula, reben una ajuda econòmica anual de pagament únic, que consisteix, durant tota la vigència del Conveni, en 95 € per cada fill que els serà pagada en el mes d'octubre.

CAPÍTOL IX

CLÀUSULES FINALS

ART. 60é.- DIFUSIÓ DEL CONVENI

Quan aquest conveni col·lectiu siga publicat en el Butlletí Oficial de la Província d'Alacant, es lliura un exemplar d'aquest a cada empleat.

ART. 61é.- COMISSIÓ PARITÀRIA DE VIGILÀNCIA I D'INTERPRETACIÓ

Es crea una Comissió Paritària de vigilància i d'interpretació d'aquest conveni col·lectiu, formada per quatre representants designats per l'Empresa i altres quatre designats pel Comitè d'Empresa dins dels que hagen intervingut en la negociació del Conveni col·lectiu.

Aquesta Comissió es regeix per les normes legals vigents a cada moment pel que fa a aquesta.

A aquesta Comissió se sotmeten tots aquells dubtes que puguen produir la interpretació i l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu, i la Comissió ha de resoldre sense perjudici dels recursos que puguen procedir.

Les decisions s'adopten per majoria simple i, quan no siga possible arribar a acords per no arribar a aquesta majoria, aquestes han de ser sotmeses a la Jurisdicció competent.

Si en un termini de dos mesos la Comissió Paritària no emet resolució sobre la qüestió plantejada, queden les parts facultades per a acudir a la via Jurisdiccional.

Aquesta Comissió és la competent per a l'elaboració del Pla d'igualtat establert en l'article 25 d'aquest conveni.

A més d'allò establert abans, té com a funció l'estudi i la determinació de les definicions de les categories professionals, sistemes d'ascens i de concreció dels cursos de formació a superar com a requisit per als ascensos. Els treballs d'aquesta Comissió en relació amb aquesta matèria haurien d'estar finalitzats abans d'expirar la durada d'aquest conveni.

Així mateix, té les competències de negociació i d'adaptació dels articles d'aquest conveni que així ho referisquen.

ART. 62é.- PRELACIÓ DE NORMES

Aquest conveni col·lectiu preval sobre disposicions reguladores del salari, sobre el Conveni provincial del cicle integral de l'aigua d'Alacant, sobre el III Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua o Norma que el substituïska, sobre l'Estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter laboral, que només regeixen en aquells aspectes que no estiguen establerts en aquest conveni o que no s'oposen a allò expressament pactat en aquest. Tot perquè aquest conveni col·lectiu constitueix una font jurídica en sentit propi i de dret necessari, amb força legal d'obligatorietat, sempre que no es vulneren preceptes de dret necessari absolut.

ART. 63é.- GARANTIES "AD PERSONAM"

Totes les condicions econòmiques i d'altra índole concedides en aquest conveni, estimades en el seu conjunt, tindran la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules o les situacions implantades actualment en l'Empresa, que impliquen condició més beneficiosa per al personal en relació amb els convinguts, subsistueixen com a garantia "Ad Personam" per als que estiguen gaudint d'aquesta.

ART. 64é.- DRETS DE REUNIÓ

Els membres del Comitè d'Empresa disposen del crèdit d'hores mensuals retribuïdes, que a cada moment corresponguen, per a faltar al treball on presten els seus serveis, després de la notificació a l'Empresa amb 24 hores d'antelació.

Així mateix, poden acumular-se en un o diversos membres del Comitè en còmput mensual, sense excedir el màxim total, després de la notificació a l'Empresa.

Els treballadors poden celebrar assemblees en els centres de treball, avisant prèviament a la Direcció de l'Empresa amb 24 hores a la data prevista per a la seua celebració, fora de les hores de treball.

ART. 65é.- QUOTA SINDICAL

A requeriment dels treballadors afiliats a les centrals sindicals, l'Empresa ha de descomptar de la nòmina dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització d'aquesta operació, ha de remetre a la Direcció un escrit en el qual s'expressi amb claredat l'ordre del descompte i la central que pertany, així com el nombre de compte corrent al qual ha de ser transferida la quantitat corresponent.

L'Empresa efectua les avantdites desviacions indefinidament, llevat d'indicació en contrari per escrit del treballador.

ART. 66é.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Ambdues representacions negociadores consideren els pactes com un tot indivisible, de manera que si la Jurisdicció competent declarara nul·les o anul·lades algunes de les seues parts, serà sotmès novament a la Comissió Deliberadora per a l'adaptació i el reajustament dels acords, de manera que se suprimeixen, s'eliminen o es varien els motius causants de la Resolució judicial.

ART. 67é.- PARTS SIGNATÀRIES

Aquest conveni ha sigut subscrit per la Direcció d'Aquagest Levante, SA i el seu Comitè d'Empresa, els qui en reunió de constitució de la Comissió negociadora, el dia 28 de març de 2007 es reconegueren plena capacitat i legitimitació per a negociar.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA DEL AÑO 2.007 AQUAGEST ALICANTE

(INCREMENTADA EN UN 5 % SOBRE LA TABLA DEFINITIVA DE 2.006)

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