



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

2877 *CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE LAS EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN Y CONDUCCIÓN DE AGUAS.*

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de empresas captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución agua **código convenio 03004095012007.-**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 8/3/2016 (tras subsanación), suscrito por las representaciones de las centrales sindicales UGT y CCOO y por la Asociación Provincial de Empresarios de Captación, Elevación, Distribución y Depuración de Aguas Potables y Residuales de la Provincia de Alicante y, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

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

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

Alicante, 11 de marzo de 2016

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE,

SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

Fdo.: Emilia González Carrión



**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.

Artículo 2.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los/as trabajadores/as 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 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.

Artículo 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.



Artículo 4.- Ámbito Temporal y Denuncia del Convenio.

El presente Convenio regirá desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante

La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado en su caso el Convenio Colectivo, éste permanecerá ultraactivo hasta el plazo máximo de 3 años desde la fecha de expiración de la vigencia del mismo, con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año de expiración.

Durante el período de negociación del nuevo Convenio, o durante sus prórrogas si el Convenio no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, el Convenio Colectivo mantendrá su vigencia con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año 2017.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente Convenio Colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio o de sus prórrogas.

Artículo 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.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, formada por cuatro representantes designados por la parte social y otros cuatro designados por la representación empresarial dentro de los que hayan intervenido en la negociación del Convenio Colectivo.

Son funciones específicas de esta Comisión Paritaria:

1.º Interpretación y desarrollo del Convenio. Corresponde a la Comisión Paritaria interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas de este convenio, así como actualizar su contenido para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de



los cambios normativos de mayor rango.

2.º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. Estudiar, proponer y, cuando proceda decidir, las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la empresa o los representantes de los trabajadores/as.

3.º Conciliación previa a la vía judicial ante la interposición de conflictos colectivos. Las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores/as adscritos a un centro de trabajo o la generalidad de éstos, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley de Procedimiento Laboral, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En los supuestos de ejercicio del derecho de huelga, con carácter previo a su convocatoria, las partes legitimadas para ejercer tal derecho asumen el compromiso de elevar la cuestión objeto del litigio ante la Comisión Paritaria. No obstante, las convocatorias de huelga efectuadas por Federaciones o Confederaciones Sindicales dirigidas a un ámbito superior al de este Convenio no necesitarán para su ejercicio por este colectivo del mencionado intento de conciliación.

4.º Mediación y Aplicación. Complementariamente a la función de conciliación previa a la vía judicial prevista en el apartado 3) anterior, la Comisión Paritaria podrá constituirse en órgano mediador ante el conflicto colectivo, pudiendo solicitarse la mediación de mutuo acuerdo o a instancia de parte del TAL.

En la solicitud de mediación deberán constar las cuestiones sobre las que versa el conflicto así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

La propuesta de mediación que se ofrezca a las partes podrá ser libremente aceptada o rechazada por éstas. En caso de que la propuesta sea aceptada por las partes se levantará acta en la que consten los términos del acuerdo, dándose por finalizada la mediación y vinculando dicho acuerdo a ambas partes.

De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión Paritaria podrá hacer una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final de desacuerdo, junto con la posición y/o propuestas que cada una de las partes quisieran expresar, entendiéndose finalizada la mediación. En este supuesto, cualquiera de las partes podrá solicitar el arbitraje y para que éste pueda llevarse a efecto deberá ser expresamente aceptado por ambas partes. En igual medida, la designación del árbitro, en el supuesto de que el arbitraje se haya aceptado, deberá efectuarse de mutuo acuerdo por ambas partes.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, denominándose «compromiso arbitral», y constará, al menos, de los siguientes



extremos:

1. Nombre del árbitro designado (en caso de no asumir tal función la propia Comisión Paritaria).
2. Cuestiones que se someten al laudo arbitral.
3. Plazo para dictarlo.
4. Fecha y firma de las partes.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a mediación o arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure la tramitación del procedimiento. En igual medida, una vez formalizado el compromiso de mediación o de arbitraje, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a mediación o arbitraje.

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

Capítulo II.- Organización del trabajo.

Artículo 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 la Representación Legal de los/as Trabajadores/as 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/as trabajadores/as, debiendo éstos/as, 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.

Artículo 8.- Salario base.

Es el que viene expresado en su cuantía mensual, para cada uno de los grupos profesionales, en la columna tercera del anexo I del presente Convenio.

La columna tercera del anexo I refleja para cada grupo profesional 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 sexta del anexo I recoge el salario hora Convenio, en cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, y consiste en dividir el salario anual por la jornada anual.

Artículo 9.- Incremento salarial.

Las retribuciones salariales establecidas para los años 2015 y 2016 son las que se señalan en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, que se corresponden con una revisión económica del 1% para 2015 y del 1,5% para el 2016.

Para el año 2017 se establece una revisión del 1,5% a cuenta de lo que finalmente señale el III AENC, si este es superior, no produciéndose revisión alguna en el caso de éste fuera inferior. Se incluyen como Anexo II al presente Convenio las tablas salariales provisionales para el año 2017.

Las retribuciones salariales establecidas en los artículos 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 y 24 del Convenio, para los ejercicios 2015, 2016 y 2017 se actualizarán para dichos años en los mismos términos que los señalados en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 firmado el 8 de Junio de 2015 por las organizaciones CEOE, CEPYME, CCOO y UGT (BOE 20 de Junio de 2015).

Artículo 10.- Complemento salarial por antigüedad.

El complemento salarial por antigüedad de los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de este Convenio se ajustará a la siguiente regulación:

- a) El importe que los/as trabajadores/as 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.
- b) A partir del día 1 de enero de 1999, los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a un complemento periódico por Antigüedad, calculada desde la fecha de ingreso



del/de la trabajador/a en la empresa, consistente en el importe del 1 por ciento del salario base por cada uno de los diez primeros años de servicio en la empresa y en el importe del 0,5 por ciento 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 el grupo profesional de cada trabajador/a.

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.

De forma excepcional, con motivo del cambio y regulación de este nuevo complemento por antigüedad, aquellos/as trabajadores/as ingresados/as en las empresas antes del 31.12.98, 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 esta será la referencia para el devengo de los sucesivos premios de antigüedad anual de estos/as trabajadores/as.

Artículo 11.- Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía mensual será de salario base más el complemento salarial de antigüedad.

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.

Artículo 12.- 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 la que viene establecida en el anexo I del presente Convenio Colectivo, a la que habrá que añadir en su caso el cálculo del 15 por ciento del complemento salarial por antigüedad correspondiente a 12 mensualidades, y se percibirá mensualmente por doceavas partes.

Este concepto será actualizado anualmente según el mecanismo establecido en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

Para el cálculo de la cantidad establecida para este concepto en el anexo I del



presente Convenio Colectivo se ha añadido al 15 por ciento del salario base correspondiente a 12 mensualidades, el complemento establecido en el artículo 12 del anterior Convenio Colectivo como complemento de las gratificaciones extraordinarias, elevando la cantidad establecida para cada gratificación extraordinaria a anual, y prorrateándolo en las 12 mensualidades ordinarias.

Capítulo IV.- Pluses y complementos

Artículo 13.- Plus Medioambiental.

Se establece que los trabajadores/as, por la realización de trabajos en espacios confinados, percibirán un Plus Medioambiental que se fija en el 20% del salario base que en cada momento esté vigente. El plus medioambiental se pagará por día efectivamente trabajado en espacios confinados, según anexo I, con independencia de la duración de los trabajos en espacios confinados acometidos durante esa jornada.

A los efectos de este artículo, se entiende por espacio confinado cualquier espacio, previamente identificado como tal por la empresa, que presente aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que puedan acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no esté concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador/a, así como que requiera la cumplimentación de un Permiso de Trabajo Especial previamente a la realización de cualquier trabajo en su interior. Este plus medioambiental se percibirá también durante el tiempo empleado en la reparación de colectores de aguas residuales en carga.

El personal que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio ya viniera percibiendo en su sueldo base o por plus específico alguna compensación por la realización de trabajos tóxicos, no percibirá el plus previsto en el presente artículo, manteniéndose como garantía «ad personam» dicha compensación en las mismas condiciones (criterio e importe) que lo viene percibiendo actualmente, no siendo absorbible ni compensable, estando sujeto a los mismos incrementos que el resto de conceptos salariales.



Artículo 14.- Trabajos nocturnos.

El Plus de Nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, es decir, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

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

El Plus de Nocturnidad se abonará por un importe de 1,25 euros/hora para el ejercicio 2015.

Artículo 15.- 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 16 ó 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/as trabajadores/as, 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.

Los/as trabajadores/as 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 7 euros por día trabajado en régimen de turnos de 24 horas, y un plus de turno de 5 euros por día trabajo en régimen de turnos de 16 horas, 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/a durante los días que preste sus servicios en régimen de turnos, y el correturnos u otro/a trabajador/a 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/as trabajadores/as, ya sea como horas extras festivas u otro concepto como festivo intersemanal, y en consecuencia con efectos del 1-1-2002 no se percibirá importe alguno distinto del plus de turno que se regula en este artículo.



Artículo 16.- Disponibilidad.

Se entiende por disponibilidad el tiempo durante el cual el/la trabajador/a 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/a deberá acudir con prontitud al centro de trabajo o al lugar donde le señale la Empresa.

Los/as trabajadores/as 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/as y cuándo se encuentran en esta situación, requiriéndose la conformidad de los afectados/as.

La cuantía de la compensación económica para la realización de este servicio se negociará en cada caso entre el/la trabajador/a y la Empresa, estableciéndose un mínimo de 84,41 euros mensuales para el ejercicio 2015. Los/as trabajadores/as 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.

Artículo 17- Retén.

Se entiende por retén, el espacio de tiempo en que permanezca el/la trabajador/a 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 de 108,17 euros para el ejercicio 2015.

En el caso de que algún/a trabajador/a 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/as trabajadores/as 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 la representación legal de los/as trabajadores/as.

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.

Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, la prestación establecida en el presente artículo será obligatoria para todos los trabajadores/as que por sus funciones específicas sean designados para tales cometidos.

Artículo 18.- Guardias.

Se entiende por guardia el tiempo que el/la trabajador/a 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/la trabajador/a que realice dicha guardia percibirá por grupo profesional las siguientes cantidades para el ejercicio 2015:

- G.P. 1 - A.F.Op.: 113,57 euros
- G.P. 2 Niveles A y B – A.F.Op.: 124,40 euros
- G.P. 3 Niveles A y B – A.F.Op.: 135,22 euros

En el caso de que algún/a trabajador/a 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.

Debido al carácter público del servicio que prestan las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, la prestación establecida en el presente artículo será obligatoria para todos los trabajadores/as que por sus funciones específicas sean



designados para tales cometidos.

Artículo 19.- Prendas de Trabajo.

La empresa facilitará a los/as trabajadores/as ropa de trabajo adecuada al tipo de trabajo y la estación. Dichas entregas que consistirán en un equipo de verano (p. ej.: camisa, pantalón y zapatos) y un equipo de invierno (p. ej.: 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.

Artículo 20.- 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 este laboral o no, la Empresa abonará al/a la trabajador/a 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 suscitaran dudas sobre un posible abuso de situación de I.T., por parte de algún/a Trabajador/a, la Empresa, previo informe de la representación de los/as trabajadores/as, legalmente constituida en la misma, podrá abonar al/a la trabajador/a afectado/a exclusivamente lo estipulado en la legislación vigente.

Artículo 21.- Dietas y Suplidos.

Cuando el personal, para la realización de un trabajo encomendado por la Dirección de la Empresa tenga que desplazarse y lo haga por medio de transporte que no sea propiedad de la misma, se abonarán al trabajador o trabajadora los gastos derivados dicho desplazamiento. Cuando se utilice vehículo propiedad de la Trabajadora o Trabajador, la Empresa abonará la cantidad de 0,19 euros brutos por Km recorrido. Esta cantidad variará en función de lo dispuesto en la legislación fiscal vigente.

Las Empresas procurarán, en la medida de lo posible, elaborar o proveer de sistemas de abono de dietas y suplidos, de forma que la trabajadora o trabajador que



tenga que desplazarse por el trabajo encomendado no tenga que abonar dichos gastos previamente. Si con carácter excepcional el trabajador o trabajadora adelanta el dinero para dietas y suplidos, siempre deberá proveerse el gasto al final del mes en curso.

Artículo 22.- Permiso de conducción.

Al trabajador o trabajadora 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

Artículo 23.- Jubilación

En lo referente a la jubilación se estará a lo que establezca la Legislación Laboral vigente en cada momento, así como a lo regulado por el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales vigente en cada momento.



Capítulo VI.- Mejoras sociales y prevención de riesgos laborales.

Artículo 24.- Ayuda por bolsa de estudios.

Los/as trabajadores/as que tengan hijos mayores de tres años y que cursen estudios de educación infantil, primaria, secundaria, ciclos formativos, bachillerato o estudios universitarios, recibirán una ayuda anual única en la cantidad fijada a continuación. 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 la cuantía proporcional al tiempo de trabajado entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre.

La realización de estudios se acreditará mediante la certificación de la matrícula correspondiente. Y en el supuesto de los estudios universitarios se abonará por un máximo de 6 años.

Los importes anuales para 2015 serán los siguientes:

EDUCACIÓN INFANTIL	138
PRIMARIA	
CICLOS FORMATIVOS (FP)	110
SECUNDARIA-BACHILLER	
UNIVERSITARIA	100

Artículo 25.- Ayuda por fallecimiento.

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



Artículo 26.- Anticipos.

En caso de necesidad acreditada, motivada por las siguientes causas:

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

Los/as trabajadores/as pueden solicitar un anticipo cuyo importe máximo será del 10% de los haberes anuales fijos acreditados por el/la 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 concesión.

Para la concesión de dichos anticipos el/la solicitante deberá contar con el informe favorable, que será vinculante, del Comité de Empresa o Delegados/as 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/la 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/de la operario/a que tenga la menor retribución en haberes anuales fijos.

Artículo 27.- Premio de vinculación.

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan una antigüedad de 20 y de 30 años en la Empresa percibirán un premio de vinculación consistente en el abono en un único pago de la cantidad de 500 euros brutos. Esta cantidad no sufrirá actualización alguna durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, ni tendrá carácter retroactivo.

Artículo 28.- Seguro colectivo de accidentes.

Se suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor del/de la trabajador/a, 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 extra laboral y enfermedad profesional.

Capítulo VII.- Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 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/as trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, a estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia.

Delegados/as de Prevención.

Por lo que se refiere a la figura de los/as Delegados/as de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la L.P.R.L.

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

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



Será de aplicación a los/as Delegados/as de Prevención, en su condición de representantes de los/as trabajadores/as, lo previsto en el artículo 37 de la L.P.R.L.

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

Garantías y sigilo profesional de los/as Delegados/as de Prevención.

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

El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la Ley 31/95 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 cualquiera otras convocadas por el/la empresario/a 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 31/95.

El/La empresario/a deberá de proporcionar a los/as Delegados/as 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 L.P.R.L.

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

Vigilancia de la Salud.

El/La empresario/a garantizará a los/as trabajadores/as 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 L.P.R.L.

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/as trabajadores/as.

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

Capítulo VIII.- Jornada

Artículo 30.- Jornada de trabajo.

El número de horas efectivas de trabajo para cada uno de los años de vigencia del Convenio será de 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/as Representantes Legales de los/as Trabajadores/as los servicios indispensables a prestar los sábados.

La empresa podrá disponer de hasta un máximo del 5% de la jornada anual de cada trabajador/a de flexibilidad horaria para requerir el aumento de la jornada habitual, con los límites establecidos por el E.T. Esta modificación de la jornada habrá de ser avisada, como mínimo, con cuarenta y ocho horas de anticipación, salvo puntual y ocasionalmente en casos de extremada urgencia, no pudiéndose utilizar la misma en los servicios de guardia o retén.

La recuperación del exceso de jornada se realizará, por regla general, acumulando las horas en módulos de la jornada habitual diaria y disfrutándolos como días libres de acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Artículo 31.- Sustituciones.

En caso de tenerse que realizar sustituciones por motivos justificados, la Empresa establecerá, de acuerdo con el/la Representante de los/as Trabajadores/as, los criterios para cubrir dichas sustituciones.



Artículo 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/as Representantes de los/as Trabajadores/as 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.

Artículo 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.

Artículo 34.- Vacaciones.

Todos los/as trabajadores/as 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 arreglos 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/La trabajador/a 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/as que, a juicio de la Dirección, no puedan ausentarse simultáneamente, aquella tratará de ponerlos de acuerdo y, de no conseguirlo, tendrá preferencia el/la de mayor categoría o mayor antigüedad en la Empresa, por éste 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/as los/as Trabajadores/as 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/la Trabajador/a afectado/a 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/a la trabajador/a durante el año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 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, tres 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/as, padre y madre el permiso será de cuatro 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/as y tíos/as políticos/as, 1 día.
4. Alumbramiento de esposa, tres 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/as o hermanos/as, 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 cinco días, si hay que efectuar un desplazamiento para el/la propio/a trabajador/a, cónyuge o hijos/as. En caso excepcional se estudiará con la Dirección de la Empresa y el/la Representante de los/as Trabajadores/as.
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/de la Representante de los/as Trabajadores/as.
10. Por traslado de domicilio, 1 día. Si se trata de otra localidad, podrán ser hasta tres.
11. Los/as trabajadores/as 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 Registro Oficiales de Parejas de Hecho y/o que acrediten, a través de cualquier otro organismo oficial competente, convivencia estable durante más de un año.

Artículo 36.- Excedencias.

En esta materia se estará a lo regulado por la Legislación Laboral vigente.



Capítulo X.- Formación.

Artículo 37.- Formación.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de los/as trabajadores/as, 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/La trabajador/a, 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/as representantes legales de los/as trabajadores/as. 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/as representantes legales de la Empresa y de los/as trabajadores/as.

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/as trabajadores/as.

Artículo 38.- Secciones Sindicales de Empresa.

Los/as trabajadores/as 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/a trabajador/a podrá ser discriminado/a en su puesto de trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias graves o muy graves contra cualquier trabajador/a, 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/as, 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/as afiliados/as 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/as afiliados/as a una Sección Sindical de la Empresa que cumpla los requisitos mínimos de afiliación establecidos, podrá asistir, previa notificación a la empresa, un/a responsable de la Central Sindical.

Dentro de las posibilidades de cada empresa se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones y el uso de tabloneros 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.

Artículo 39.- Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

El/La Delegado/a de Personal de los/as Trabajadores/as y Comités de Empresa, son órganos de representación de los/as trabajadores/as. 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/as representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Serán funciones del/de la Delegado/a 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/as Trabajadores/as, 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/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del/de la Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Los/as Delegados/as 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/as Trabajadores/as, 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.

Artículo 40.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial y /o condiciones de trabajo del art. 82.3 del ET

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados, incluida la revisión salarial que pudiera proceder en base a lo dispuesto en el artículo 9, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas Empresas en las que se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso y con carácter no limitativo, se entenderá que ocurren dichas circunstancias para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior.

En el supuesto de que las circunstancias contempladas en el párrafo anterior concurren en el momento de tener que aplicarse las cláusulas de revisión salarial contempladas en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo, las empresas podrán asimismo descolgarse de dicha aplicación con independencia de que no lo hubiesen hecho respecto los incrementos salariales de principios de año contemplados en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

En todos los casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del citado texto legal. Para valorar la situación económica de la empresa se tendrán en cuenta los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, las empresas deberán presentar ante la Representación Legal de los Trabajadores/as la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 50 trabajadores/as, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente, la situación de pérdidas.

En la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa. El Plan de Viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados



a alcanzar tales objetivos.

Los Representantes Legales de los Trabajadores/as están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En el supuesto de que el descuelgue se plantee en relación con los incrementos salariales de principios de año contemplados en los artículos 9 y 10 del presente Convenio, las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos. En todo caso y sin perjuicio de lo indicado en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo, las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores/as un incremento y/o revisión salarial distintos a los pactados en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación del incremento pactado de este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores/as su intención de hacerlo en el plazo de treinta días naturales desde la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial del Estado" y, en su caso, desde la constatación de las causas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial del Provincia de Alicante" y, en su caso, desde la constatación de las causas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores/as. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores/as de la misma.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta.



La empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje regulados en el V Acuerdo sobre Solución autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) o a aquel que los sustituya en relación a la de las condiciones de trabajo que afecten a las materias del art. 82.3 del ET.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la Documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Mixta establecerá necesariamente un procedimiento de arbitraje obligatorio para concretar tanto el incremento como la posible revisión salarial de aplicación a la empresa, pudiendo quedar ésta última a expensas de los resultados económicos definitivos del ejercicio a que se refiere el descuelgue.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la Empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores/as en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y salvo que los trabajadores/as disidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores/as de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41.- Fomento de la contratación indefinida.

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación laboral vigente.

Artículo 42.- Contratación eventual por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1, b) del Estatuto de los Trabajadores, 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.



Artículo 43.- Garantías por cambio de contratista.

Se estará a lo que establezca la Legislación Laboral vigente en cada momento, en particular al artículo 44 del E.T. así como a lo regulado por el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales vigente en cada momento.

Artículo 44.- Clasificación profesional.

La clasificación profesional del Convenio Colectivo de las Empresas de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Desalinización, Depuración y Distribución de Agua de la provincia de Alicante está adaptada a los factores de encuadramiento, grupos profesionales y niveles regulados en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.

Las mejoras pactadas en este acuerdo de adaptación de la clasificación profesional, serán compensadas globalmente con las que anteriormente rigieran, por cualquier título o concepto, por mejora acordada o unilateralmente concedida por las empresas. Igualmente serán absorbibles, también consideradas en su conjunto y en cómputo anual, las mejoras que pudieran establecerse hasta la entrada en vigor del presente acuerdo. En los casos en que el/la trabajador/a perciba remuneración, considerada globalmente y en cómputo anual, superior a la establecida en este acuerdo, le será respetada aquella a título personal.

Artículo 45.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1. Planes de Igualdad.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas de más de 250 trabajadores/as, estarán obligadas a negociar con los representantes legales de los trabajadores/as el establecimiento de planes de igualdad que permitan, después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la empresa, conseguir la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y



eliminar la discriminación por razón de sexo.

Estos planes de igualdad fijarán objetivos concretos de igualdad a conseguir las estrategias y prácticas a seguir para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. A estos efectos las empresas facilitarán la información a la representación legal de los trabajadores/as.

Las materias sobre las que pueden incidir estos planes de igualdad son las siguientes: selección (acceso al trabajo), clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones. Ordenación del tiempo de trabajo (para favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar) y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. Conciliación de la vida laboral y familiar

En materia de conciliación entre la vida laboral y familiar y permisos parentales y con objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres hay que hacer referencia a las medidas de conciliación que se desprenden de la aprobación de la Ley de Igualdad sobre permiso de maternidad, paternidad, excedencia, vacaciones y permisos.

a) Lactancia: Las Trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Este permiso podrá ser sustituido por 14 días naturales, que se deberán disfrutar inmediatamente tras finalizar el periodo de maternidad.

No obstante, si por cualquier causa, el contrato de trabajo se extinguiese antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo/a, la empresa podrá descontar de la liquidación final, el importe que corresponda a la parte proporcional del período no trabajado desde el final de la maternidad, hasta el cumplimiento de los citados nueve meses.

b) Reducción de jornada por guarda legal: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de



edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previsto en el apartado a de este artículo, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los anteriores apartados serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 46.- Supresión del cobro en metálico.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo procurarán, siempre que las condiciones de adjudicación del servicio y las características del mismo así lo permitan, la supresión del cobro en metálico en las oficinas, sustituyendo éste por otras fórmulas.

Capítulo XIII.- Promoción y Ascensos

Artículo 47.- Promoción profesional. Principio general

Las empresas contribuirán eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.



Artículo 48.- Cobertura de vacantes y ascensos.

Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este Convenio Colectivo establecidos.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4, 5 y 6, y en las del grupo profesional 3, cuando ostenten funciones específicas de mando.

Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por las empresas, éstas promoverán, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores/as, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de las y los Representantes de los/as Trabajadores/as para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta a la RLT.

CLÁUSULA FINAL

En todo lo no expresamente previsto en el presente Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores/as 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 Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, vigente en cada momento.

El presente Convenio ha sido suscrito en fecha 26 de enero de 2016 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/as Representantes de los Trabajadores/as afiliados a U.G.T. y CC.OO. quienes en reunión de constitución de la Comisión Negociadora, el día 28 de enero de 2015, se reconocieron plena capacidad y legitimaron para negociar.



ANEXO I: TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA LOS AÑOS 2015 Y 2016

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2015								
PARA EL CONVENIO DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DESALINIZACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE								
GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	Salario Base	Participación Beneficios	Salario Anual	Salario Hora	Precio Hora Extra Normal	Precio Hora Extra Festiva	Plus Med./día
G.P. 6	Técnica	1.855,75 €	297,64 €	33.263,68 €	19,32 €	33,81 €	38,64 €	12,37 €
G.P. 5	Técnica	1.725,78 €	278,14 €	30.950,16 €	17,97 €	31,45 €	35,94 €	11,51 €
G.P. 4	Técnica	1.412,14 €	231,10 €	25.367,44 €	14,73 €	25,78 €	29,46 €	9,41 €
G.P. 3 Nivel A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.195,87 €	198,66 €	21.517,84 €	12,50 €	21,88 €	25,00 €	7,97 €
G.P. 3 Nivel B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.051,48 €	177,00 €	18.947,68 €	11,00 €	19,25 €	22,00 €	7,01 €
G.P. 2 Nivel A	Técnica, Administrativa y Operaria	998,47 €	169,05 €	18.004,12 €	10,46 €	18,31 €	20,92 €	6,66 €
G.P. 2 Nivel B	Técnica, Administrativa y Operaria	952,37 €	162,13 €	17.183,48 €	9,98 €	17,47 €	19,96 €	6,35 €
G.P. 1	Administrativa y Operaria	941,13 €	160,45 €	16.983,48 €	9,86 €	17,26 €	19,72 €	6,27 €
Artículo 14.- Plus Nocturnidad Hora				1,25 €				
Artículo 15.- Plus de turno día								
				Turno 24 horas / 365 días	7,00 €			
				Turno 16 horas / 365 días	5,00 €			
Artículo 16.- Disponibilidad mensual				84,41 €				
Artículo 17.- Retén semanal				108,17 €				
Artículo 18.- Guardia de 8 horas:								
	G.P. 1 - A.F. Op.			113,57 €				
	G.P. 2 - A.F. Op.			124,40 €				
	G.P. 3 - A.F. Op.			135,22 €				
Artículo 24.- Ayuda por bolsa de estudios por hijo.								
				ED. INFANTIL	138,00 €			
				PRIMARIA				
				CICLOS FORMATIVOS (FP)	110,00 €			
				SECUNDARIA-BACHILLER				
				UNIVERSITARIA	100,00 €			

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2016								
PARA EL CONVENIO DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DESALINIZACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE								
GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	Salario Base	Participación Beneficios	Salario Anual	Salario Hora	Precio Hora Extra Normal	Precio Hora Extra Festiva	Plus Med./día
G.P. 6	Técnica	1.883,59 €	302,10 €	33.762,64 €	19,61 €	34,32 €	39,22 €	12,56 €
G.P. 5	Técnica	1.751,67 €	282,31 €	31.414,44 €	18,24 €	31,92 €	36,48 €	11,68 €
G.P. 4	Técnica	1.433,32 €	234,57 €	25.747,96 €	14,95 €	26,16 €	29,90 €	9,56 €
G.P. 3 Nivel A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.213,81 €	201,64 €	21.840,64 €	12,68 €	22,19 €	25,36 €	8,09 €
G.P. 3 Nivel B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.067,25 €	179,66 €	19.231,92 €	11,17 €	19,55 €	22,34 €	7,12 €
G.P. 2 Nivel A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.013,45 €	171,59 €	18.274,28 €	10,61 €	18,57 €	21,22 €	6,76 €
G.P. 2 Nivel B	Técnica, Administrativa y Operaria	966,66 €	164,56 €	17.441,28 €	10,13 €	17,73 €	20,26 €	6,44 €
G.P. 1	Administrativa y Operaria	955,25 €	162,86 €	17.238,32 €	10,01 €	17,52 €	20,02 €	6,37 €
Artículo 14.- Plus Nocturnidad Hora				1,27 €				
Artículo 15.- Plus de turno día								
				Turno 24 horas / 365 días	7,11 €			
				Turno 16 horas / 365 días	5,08 €			
Artículo 16.- Disponibilidad mensual				85,68 €				
Artículo 17.- Retén semanal				109,79 €				
Artículo 18.- Guardia de 8 horas:								
	G.P. 1 - A.F. Op.			115,27 €				
	G.P. 2 - A.F. Op.			126,27 €				
	G.P. 3 - A.F. Op.			137,25 €				
Artículo 24.- Ayuda por bolsa de estudios por hijo.								
				ED. INFANTIL	140,07 €			
				PRIMARIA				
				CICLOS FORMATIVOS (FP)	111,65 €			
				SECUNDARIA-BACHILLER				
				UNIVERSITARIA	101,50 €			



ANEXO II: TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PARA EL AÑO 2017

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2017								
PARA EL CONVENIO DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DESALINIZACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE								
GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	Salario	Participacion	Salario	Salario	Precio Hora	Precio Hora	Plus
		Base	Beneficios	Anual	Hora	Extra Normal	Extra Festiva	Med./día
G.P. 6	Técnica	1.911,84 €	306,63 €	34.269,00 €	19,90 €	34,83 €	39,80 €	12,75 €
G.P. 5	Técnica	1.777,95 €	286,54 €	31.885,68 €	18,52 €	32,41 €	37,04 €	11,85 €
G.P. 4	Técnica	1.454,82 €	238,09 €	26.134,20 €	15,18 €	26,57 €	30,36 €	9,70 €
G.P. 3 Nivel A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.232,02 €	204,66 €	22.168,24 €	12,87 €	22,52 €	25,74 €	8,21 €
G.P. 3 Nivel B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.083,26 €	182,35 €	19.520,36 €	11,34 €	19,85 €	22,68 €	7,22 €
G.P. 2 Nivel A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.028,65 €	174,16 €	18.548,32 €	10,77 €	18,85 €	21,54 €	6,86 €
G.P. 2 Nivel B	Técnica, Administrativa y Operaria	981,16 €	167,03 €	17.702,92 €	10,28 €	17,99 €	20,56 €	6,54 €
G.P. 1	Administrativa y Operaria	969,58 €	165,30 €	17.496,88 €	10,16 €	17,78 €	20,32 €	6,46 €
Artículo 14.- Plus Nocturnidad Hora				1,29 €				
Artículo 15.- Plus de turno día								
				Turno 24 horas / 365 días	7,22 €			
				Turno 16 horas / 365 días	5,16 €			
Artículo 16.- Disponibilidad mensual				86,97 €				
Artículo 17.- Retén semanal				111,44 €				
Artículo 18.- Guardia de 8 horas:								
G.P. 1 - A.F. Op.				117,00 €				
G.P. 2 - A.F. Op.				128,16 €				
G.P. 3 - A.F. Op.				139,31 €				
Artículo 24.- Ayuda por bolsa de estudios por hijo.								
				ED. INFANTIL	142,17 €			
				PRIMARIA				
				CICLOS FORMATIVOS (FP)	113,32 €			
				SECUNDARIA-BACHILLER				
				UNIVERSITARIA	103,02 €			