



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

4386 RESOL. CONV. COLECT. AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX

**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 de empresa **AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX SA**, código convenio número **03003702012003**, suscrito por un lado por la representación de la empresa y por otro por la representación de los trabajadores.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 31/03/2022 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el texto del convenio de empresa AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX SA
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección el 01/04/2022.  
Una vez recibido informe de la Inspección se cursaron los requerimientos oportunos a la comisión negociadora.
- III. En fecha 08/06/2022, se han efectuado las subsanaciones conforme a lo requerido.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo,

SEGUNDO. - Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.



A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **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, 13 de junio de 2022

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,  
Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión

## VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "AIGÜES I SANEJAMENT D' ELX, S.A."

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en la Empresa Aigües i Sanejament d'Elx, S.A.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el presente Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores, el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua o Norma que lo sustituya, en los términos previstos en su art. 11.2, y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo.

El servicio que la empresa tiene encomendado es la gestión del ciclo integral del agua en su término municipal, tal y como viene recogido en el contrato de concesión y en el objeto social de la misma.

#### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL

Por este Convenio Colectivo se regirá toda la plantilla de la Empresa de Aigües i Sanejament d'Elx, S.A. sea cual fuera la modalidad de su contratación.

El personal que sea contratado expresamente para nuevas actividades distintas al ciclo integral del agua o que sea subrogado desde otras empresas que desarrollasen esas nuevas actividades, dentro del objeto social de la empresa, se regirá por el convenio que corresponda a esa actividad.



Previamente a aplicar el convenio correspondiente a cada sector diferente al ciclo integral del agua, se comunicará al Comité de Empresa cuál es la nueva actividad en cuestión.

### **ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL**

La duración del presente Convenio Colectivo será de 4 años, contados desde el **1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024**, siendo su entrada en vigor la primera de las fechas mencionadas, independientemente de su fecha de publicación en el B.O.P.A.

Cuando el presente Convenio Colectivo sea publicado en el B.O.P.A., se entregará una copia del mismo a cada empleado/a.

### **ARTÍCULO 4.- DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO**

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Autoridad Laboral competente, y siendo notificado al mismo tiempo a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con tres meses de antelación a la terminación de este Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones de la Comisión Deliberadora se prorrogaran por período que exceda de la vigencia del mismo, con un máximo de 2 años desde la finalización de su vigencia, con carácter previo a la finalización de dicho plazo, las partes deberán someterse a mediación o arbitraje.

No obstante, las partes podrán pactar las fórmulas que estimen oportunas para su aplicación con carácter transitorio.

### **ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Todas las condiciones económicas y de otra índole concedidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en la Empresa que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal con relación a lo convenido, subsistirán como garantía "ad personam", para los que vengan gozando de ellas.

### **ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION**

La Comisión Paritaria para la interpretación de este Convenio Colectivo, estará integrada por cuatro representantes de las personas trabajadoras, designados por el Comité de Empresa, y otros cuatro designados por la Dirección de la empresa, de entre los que hayan intervenido en la negociación del convenio. Excepcionalmente, la representación empresarial podrá ser designada entre personal que no haya negociado el convenio colectivo. Las partes podrán acudir a las reuniones asistidas por personal asesor que podrá ser ajeno a la empresa, con voz pero sin voto.

La Comisión tendrá como principales funciones las siguientes:

- 1º.- Interpretación y desarrollo del convenio. Corresponde a la CP 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.



2º.- 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 la representación de los trabajadores y trabajadoras.

3º.- Dictamen previo al inicio de un procedimiento de conflicto colectivo. Las situaciones litigiosas que afecten al personal adscrito a un centro de trabajo o la generalidad de éstos/as, previamente al inicio del procedimiento de conflicto colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido el trámite previsto en este apartado, pudiéndose iniciar el procedimiento de conflicto colectivo con el intento de conciliación previo ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

4º. Intervención en la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo. La Comisión Paritaria tendrá las funciones que expresamente le atribuye el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 14.1 de la Ley 3/2012 de 6 de julio.

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

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Sección 1ª: Organización del Trabajo

#### ARTÍCULO 7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes.

En cada momento la Empresa, informando al Comité, adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la Dirección de la Empresa asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, todo ello de acuerdo con la legislación vigente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del E.T. El Comité de Empresa informará en aquellos casos en que se plantee una modificación de la organización o del proceso productivo que afecte a todo el ámbito de la Empresa, o a una rama de la misma, o a un grupo profesional.

A efectos de propiciar una actitud activa y responsable de la Dirección y las personas trabajadoras, sin que ello suponga merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá las funciones de



orientación, propuesta, emisión de informes, etc, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, y de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo.

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

#### **ARTÍCULO 8.- PLANTILLA**

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

Cuando la Empresa necesite suprimir puestos de trabajo, no se tomará decisión alguna de reestructuración si no se ha oído el informe oportuno de la representación legal de las personas trabajadoras legalmente constituidos en la Empresa. Todo ello sin perjuicio de los intereses económicos y legales de la persona trabajadora.

#### **ARTÍCULO 9.- PRESTACION DEL TRABAJO**

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

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

Será de aplicación lo establecido en el artículo 18 del VI Convenio Colectivo Estatal del Sector, o norma que lo sustituya.

#### **ARTÍCULO 10.- USO DE MAQUINAS Y ELEMENTOS DE TRABAJO**

Si el/la persona trabajadora observara faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas que entorpezcan la realización de su trabajo, tendrá la obligación de dar cuenta inmediatamente a su personal encargado o superior. El/La persona trabajadora será responsable del cuidado de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confíen y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

El personal no tendrá derecho a percibir ningún plus económico por el uso de máquinas y elementos de trabajo. Fuera del trabajo queda prohibido utilizar máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que estén o no asignados a la persona trabajadora sin expresa autorización de la Empresa que, asimismo, será necesaria para quienes utilicen herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.



## **ARTÍCULO 11.- EJERCICIO DEL MANDO**

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

Las relaciones entre los mandos y las trabajadoras y trabajadores a su cargo, y entre los propios/os compañeras/compañeros de trabajo, se desarrollarán de forma educada y respetuosa para favorecer la eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus tareas.

Cuando el ejercicio del mando se interprete por parte del Comité de Empresa, que se efectúa o realiza de una manera inadecuada, se oirá al Comité de Empresa.

### **Sección 2ª: Clasificación Profesional**

## **ARTÍCULO 12.- CLASIFICACIÓN FUNCIONAL – VER CONVENIO ESTATAL**

Las personas trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen las personas trabajadoras. Dentro de alguno de los grupos de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

## **ARTÍCULO 13.- FACTORES DE ENCUADRAMIENTO**

1. El encuadramiento de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en el establecida y por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.
2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
  - a) Conocimientos y Experiencia: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.



- b) Iniciativa: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
  - c) Autonomía: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
  - d) Responsabilidad: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
  - e) Mando: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
  - f) Complejidad: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
  - g) Titulación: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador o la trabajadora.
3. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en la estructura organizativa de la empresa, pudiendo, en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

## ARTÍCULO 14.- GRUPOS PROFESIONALES

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en la empresa.
2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:
  - a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
  - b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.



Las áreas funcionales, comunes a todos los Grupos Profesionales, son las siguientes:

**1º) Técnica:** incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior o certificado de profesionalidad equivalente

**2º) Administrativa:** incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior o certificado de profesionalidad equivalente o E.S.O.

**3º) Operaria:** incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, y/o certificado de profesionalidad equivalente realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio colectivo.

La especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción de la persona trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. La persona trabajadora deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

4. El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional, vendrá determinado por el tiempo de trabajo respecto de la jornada anual dedicado a las funciones contenidas en el mismo.

5. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

### Grupo Profesional 1

A.- Criterios Generales: Tareas operativas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión que requiera preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.



Las personas trabajadoras incluidas en este grupo profesional no realizarán tareas en solitario de operador/a de planta de Idam's, Edar's y Etap's ni tampoco podrán realizar guardias o retenes en solitario.

B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (E.S.O), certificado de escolaridad o equivalente.

En este grupo se integran las antiguas categorías de, operario/a base (área funcional operaria) y administrativo/a base (área funcional operaria)

El personal de este grupo profesional pasará al grupo profesional 2 a partir del día primero del mes siguiente en que cumplan 3 años de antigüedad en el grupo 1, siempre que hayan superado los cursos de formación que determine la comisión mixta. Este cambio de grupo no eximirá a estas personas trabajadoras de continuar prestando las funciones de su grupo anterior además de las correspondientes a su nuevo grupo.

### **Grupo Profesional 2**

A.- Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

B.- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (E.S.O), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo se integran las antiguas categorías profesionales: Técnico/a de 5ª (área funcional técnica), Oficial segunda administrativo/a (área funcional administrativa) y Oficial 2ª de oficios (área funcional operaria).

### **Grupo Profesional 3**

A.- Criterios Generales: Tareas que consisten en ejecución de operaciones que aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y



adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.

B.- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo se integran las antiguas categorías profesionales de: Técnico/a de 4ª (área funcional técnica), Oficial 1º administrativo/a (área funcional administrativa) y oficial 1ª de oficios (área funcional operaria).

#### **Grupo Profesional 4**

A.- Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.

B.- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

En este grupo se integra la antigua categoría profesional de Subcapataz (área funcional operaria)

#### **Grupo Profesional 5**

A.- Criterios Generales: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.

B.- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior, formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.



En este grupo se integran las antiguas categorías de Técnico/a de 3ª (área funcional técnica), Subjefe/a de sección (área funcional administrativa) y encargado/a/capataz/a (área funcional operaria).

### **Grupo Profesional 6**

A.- Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando, con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

B.- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo se integran las antiguas categorías de Titulado/a de grado medio y Jefe/a de Servicio (área funcional técnica) y Jefe/a de sección (área funcional administrativa)

### **Grupo Profesional 7**

A.- Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre organización que puede afectar a uno o varios colaboradores y colaboradoras.

B.- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo se integra la antigua categoría de Titulado/a de grado superior (área funcional técnica).



## Grupo Profesional 8

A.- Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

B.- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo se integra la antigua categoría profesional de Titulado/a de Grado Superior con jefatura (área funcional técnica).

## ARTÍCULO 15.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en la empresa se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, se realizará por el tiempo imprescindible y siempre y cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen. Asimismo, de dicha necesidad se dará traslado a los representantes de los trabajadores. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

El personal que venga desempeñando el puesto de trabajo de superior grupo durante seis meses en un año, u ocho meses en dos años, consolidará el grupo profesional del puesto que desempeña, siempre que los sistemas de ascensos establecidos no lo impidan o se encuentren sustituyendo a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.



### CAPÍTULO III

#### INGRESO, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

##### ARTÍCULO 16.- INGRESOS, ASCENSOS Y VACANTES:

**16.1 Ingresos:** El ingreso en la Empresa se efectuará con observación de la normativa vigente en cada momento, siendo potestativo de la Dirección determinar el sistema de elección en cada caso-

**16.2 Período de Prueba:** Se estará a lo dispuesto en el VI Convenio Estatal del Ciclo Integral del Agua, o norma que lo sustituya.

**16.3 Ascensos y Vacantes:** los ascensos y las vacantes que se produzcan en la Empresa se proveerán

- **Por libre designación por la Empresa:**

Se cubrirán por este sistema los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional implique o suponga funciones de mando o de especial confianza-

Tales puestos de trabajo son: El puesto de Secretaría de Dirección/Gerencia y los englobados en los grupos profesionales 6, 7 y 8.

- **Por procedimiento de vacante interna:**

Se cubrirán por este sistema los puestos de trabajo existentes en la empresa que se hayan quedado vacantes o de nueva creación en los que no proceda la libre designación por la Empresa, esto es, en los Grupos 1, 2, 3, 4 y 5.

En este caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 15. 7 del Estatuto de los Trabajadores, se convocará un concurso abierto para personal tanto indefinido como temporal, ajustado a criterios objetivos de mérito y capacidad y superar satisfactoriamente las pruebas que a tal efecto pudieran establecerse.

Para los supuestos de cobertura de vacantes en los grupos 4 y 5 se constituirá una Comisión Paritaria formada por un número de hasta tres miembros de cada una de las



partes (empresarial y social) que participará activamente durante el desarrollo de las pruebas selectivas, incluida la fase de entrevista. En la cobertura de estas vacantes (Grupos 4 y 5) se tendrá en cuenta especialmente como criterio selectivo la trayectoria profesional de la persona en el área funcional correspondiente a la vacante a la que opta.

Cuando el puesto vacante no se pudiera cubrir por vacante interna habiéndose declarado desierto, se abrirá el correspondiente proceso de selección externo.

En el grupo 4 se integra la antigua categoría profesional de subcapataz (área funcional operaria).

En el grupo 5 se integran las antiguas categorías de Técnico/a de 3ª (área funcional técnica), Subjefe/a de sección (área funcional administrativa) y encargado/a -capataz/a (área funcional operaria).

Con independencia del sistema de provisión de vacante, el proceso se registrará por los principios de objetividad, publicidad, transparencia y no discriminación.

#### **16.4 Comisión Paritaria de Clasificación Profesional**

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional, en adelante CPCP, encargada de evaluar y resolver las solicitudes de clasificación y evaluación de puestos de trabajo en los diferentes grupos o niveles profesionales presentadas. Esta Comisión se reunirá con una periodicidad trimestral a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo siempre que se haya presentado al menos una solicitud dentro del trimestre y resolverá a la mayor brevedad.

La CPCP estará integrada por tres representantes de la parte social y tres representantes de la empresa.

En caso de que la CPCP apruebe el cambio, éste se hará efectivo desde la fecha de su solicitud.



## **ARTÍCULO 17.- CONTRACCIÓN LABORAL TEMPORAL.**

En esta materia regirán las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral vigente en cada momento.

## **ARTÍCULO 18.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto del personal, posibilitar los sistemas de ascenso e impulsar la Política de Prevención en Seguridad y Salud Laboral. En base a la previsión de vacantes en la plantilla 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 Departamento de RRHH de la Empresa elaborará anualmente un plan de formación en cuyo diseño participará el equipo directivo de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. A la hora de desarrollar las acciones formativas se intentará promover el uso de diferentes medios de enseñanza, basados en la aplicación de las nuevas tecnologías, la realización de acciones conducentes a la constitución y difusión de la visión y cultura de grupo en la organización, potenciando el uso de ponentes internos y la formación en el puesto de trabajo.

Se crea una Comisión de Formación, que estará compuesta por la Dirección de RRHH o persona en quien delegue, otro miembro de la Empresa y dos miembros designados dentro del Comité de Empresa. La citada Comisión se reunirá dentro del último trimestre de cada año para establecer los planes de formación del año siguiente; si no se alcanzase un acuerdo, cada parte emitirá un informe, resolviendo la Dirección de la Empresa. Esta Comisión resolverá las posibles reclamaciones, relacionadas con la asistencia a los diferentes cursos programados.

Las partes representadas en la Comisión (Empresa y Comité) podrán proponer la realización de cursos, siendo precisa la información máxima de los mismos por la parte que los proponga, incluyendo en la misma: objetivos del curso, programa de materias, profesorado, locales donde se impartirán, horario, presupuesto y grupo de trabajadores/as que podrán participar en el mismo. Se realizará un resumen de los datos más significativos con relación a los cursos efectuados en el ejercicio.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre sus pretensiones de innovación tecnológica. Los posibles cambios que se deriven de la misma, serán estudiados en el seno de la mencionada Comisión, así como las acciones formativas propuestas para capacitar al personal para el correcto desempeño de su labor o su posible promoción.

La realización de cursos de formación profesional que tenga por objetivo la puesta al día de los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, la implantación de innovaciones tecnológicas, la adaptación del personal a nuevas actividades u objetivo similar, será obligatoria para trabajadores y trabajadoras afectados. La formación establecida como obligatoria por la Empresa, se realizará dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Si no fuese así se compensará con descanso o abono de horas extras.



### **Art.18.1 Certificados de profesionalidad.**

La Comisión de Formación de Aigües d'Elx velará por la inclusión, dentro del Plan de Formación anual de la empresa, de acciones formativas que permitan la obtención de los Certificados de Profesionalidad que estén regulados y sean propios de los ámbitos funcionales del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

Esta comisión, asimismo trabajará para garantizar y potenciar la formación profesional y que ésta pueda llegar a todas las personas trabajadoras que formen parte de la empresa en igualdad de condiciones.

## **CAPÍTULO IV JORNADA LABORAL**

### **ARTÍCULO 19.- JORNADA LABORAL**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se reducirá el número de horas anuales de forma paulatina partiendo de una jornada laboral de 1.660 horas en el año 2021, hasta alcanzar en el año 2024, una jornada laboral de 1.596 horas anuales, lo que conlleva pasar de una jornada semanal de 37 horas, a una de 35 horas semanales.

- Año 2021: 1.660 horas anuales
- Año 2022: 1.638 horas anuales
- Año 2023: 1.617 horas anuales
- Año 2024: 1.596 horas anuales

La Empresa, en virtud de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores (modificado según la Ley 3/2012, de 6 de julio), podrá establecer la distribución irregular de la jornada a cada persona trabajadora a lo largo del año, pudiendo disponer a lo largo del año de hasta un 5% de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el/la persona trabajadora deberá conocer, con preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación del trabajo resultante de aquella.

La recuperación del exceso de jornada que pudiera realizarse se puede producir mediante la acumulación de las horas en módulos de jornada habitual diaria, disfrutándolos como días libres, o bien con reducción de la jornada diaria durante el período de tiempo necesario para compensar el exceso de jornada realizado. Dicha recuperación se llevará a cabo de mutuo acuerdo entre el/la persona trabajadora y la empresa, en el período máximo de los 3 meses siguientes a la finalización del exceso de jornada.

#### **19.1 Retenes**

Sé entenderá por retén, el espacio de tiempo en que permanezca el/la persona trabajadora localizable en expectativa de posible atención al servicio fuera del



horario habitual y fuera del domicilio de la Empresa. En caso de avisos de avería o deficiencias en el suministro de agua al usuario, redes de alcantarillado y funcionamiento de la planta depuradora, procurará subsanar los defectos encontrados, tomando las medidas oportunas y/o usuales en cada caso.

Por dicho retén se percibirán además del plus correspondiente, las horas extraordinarias realizadas, que tendrán carácter de fuerza mayor.

La realización del retén será obligatoria salvo el personal mayor de 55 años, en que será voluntario, siempre que quede en todo momento cubierto el retén. Dicho retén se organizará de modo que quedan cubiertas las necesidades del servicio de forma rotativa, procurando que en la Semana Santa, fiestas locales u otras semanas que tengan 2 festivos en la misma semana, no le corresponda a la misma persona trabajadora.

La realización del retén de planta será obligatoria para el personal designado por Jefatura de Planta.

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

### **19.2 Guardias**

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

Para su implantación será necesaria la comunicación previa al Comité de Empresa y a los trabajadores y trabajadoras afectados/as con una antelación de 30 días.

### **19.3 Jornada Reducida**

Se podrá conceder la jornada reducida, con la correlativa reducción de haberes, y por motivos justificados, de conformidad con la legislación vigente.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo menores de doce años o alguna 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.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

### **19.4 Calendario Laboral**

La Empresa y el Comité confeccionarán el calendario laboral para cada año dentro del último trimestre del año inmediato anterior.



Con el fin de conciliar la vida laboral, familiar, y personal de la plantilla, se establece una flexibilidad horaria a la entrada y a la salida, que con carácter general será de hasta 45 minutos con respecto al horario establecido, se hará efectiva a solicitud del/de la empleado/a, siempre y cuando la Empresa considere que queda garantizada la correcta prestación del servicio.

Aquellos casos que se soliciten fuera de esta regulación general serán analizados en la Comisión que se constituya al efecto.

#### **19.4.1 Adaptación voluntaria jornada:**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores o normativa legal vigente en cada momento.

### **ARTÍCULO 20.- HORARIO FLEXIBLE O EXTENSIBLE.**

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

### **ARTÍCULO 21.- TRABAJO A REGIMEN DE TURNOS**

Son aquellos trabajos que requieren actividad permanente durante las 24 horas del día y los 365 días del año, por lo que se establecen turnos rotativos de trabajo de 8 horas, variándose cada semana el turno a prestar por las personas trabajadoras.

#### **21.1 Compensación por Turnicidad.**

El personal afectado por cualquiera de las circunstancias del trabajo en régimen de turnos cobrará un plus por día de trabajo cuya cuantía queda reflejada en el artículo 31.10.

Este plus de turno compensa tanto el cambio de turno como el trabajo en domingos y festivos intersemanales. Este plus lo percibirá cualquier persona trabajadora durante los días que preste sus servicios en régimen de turnos, y el correturnos u otra persona trabajadora que de forma temporal o circunstancial trabaje en este régimen.



## **ARTÍCULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

### **22.1 Horas Extraordinarias**

Se mantiene el acuerdo de la total supresión de las horas extraordinarias sistemáticas. Dado el carácter de servicio público de primera necesidad de la actividad de la Empresa, si hubiera que realizar horas extraordinarias (reparación de siniestros, circunstancias de fuerza mayor, averías o daños que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, cambios de turno, enfermedades y otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad):

Las horas extraordinarias que realice un/a persona trabajadora, siempre que medie acuerdo con la empresa, podrán abonarse según el art. 31.13 de este Convenio, en concepto de servicios extraordinarios, o podrán ser compensadas con descansos. En caso de optar por el descanso, se compensarán por tiempos equivalentes con el recargo del 40%, pudiendo acumularse en jornadas completas, y recuperándose dentro de cada trimestre natural, salvo acuerdo en contrario.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, si el/la persona trabajadora opta por el descanso, este será preferente. Las horas extras realizadas por el personal sometido a turnos de trabajo serán en todo caso de descanso, salvo que las necesidades del servicio lo impidan.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas.

### **22.2 Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor**

Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria (Fuerza Mayor) para el/la persona trabajadora las siguientes:

- (a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio, a modo de ejemplo: actos vandálicos contra depósitos, obstrucción de redes que produzcan filtraciones en viviendas o locales, lluvias torrenciales y otras circunstancias climatológicas.
- (b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables. Rotura de conducciones por terceros que afecten al suministro de agua potable, roturas de bombeos
- (c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Estas horas, serán compensadas de acuerdo con lo establecido en el Artículo 22.1 de este Convenio.



### **ARTÍCULO 23.- VACACIONES**

El personal de plantilla disfrutara de unas vacaciones anuales de 26 días laborables incluyéndose sábados. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre Empresa y persona trabajadora la división del período de vacaciones.

Al establecer el calendario se procurará atender las peticiones de las personas trabajadoras, procurando su disfrute en los meses de julio, agosto y septiembre siempre que las necesidades del Servicio lo permitan y rigiendo, no obstante, subsidiariamente, lo establecido en el artículo 38 del E.T. Este calendario deberá estar realizado antes del 30 de marzo de cada año, pudiendo solicitar el/la persona trabajadora, con 30 días de antelación a esta fecha, el disfrute de sus vacaciones en cualquier otro mes no comprendido en el período antes mencionado.

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

### **ARTÍCULO 24.- LICENCIAS**

El/La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Licencia por matrimonio: 15 días naturales. A estos efectos se asimila a matrimonio la constitución formal en Registro Público de parejas de hecho, aunque no generará nueva licencia hasta transcurridos 5 años de la anterior por el mismo motivo. Excepcionalmente se podrá solicitar el inicio del disfrute de dicha licencia a partir de la fecha de la celebración del matrimonio y durante el año natural, siempre y cuando la empresa considere suficientemente justificada la necesidad de retrasar su disfrute.
2. Licencia personal: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
3. Licencia médica: Cuando por razones de enfermedad, la persona trabajadora precise de la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto con la debida justificación.
4. Licencia para acompañar al médico a descendientes menores de edad, descendientes con discapacidad y familiares dependientes que convivan con la persona trabajadora: La persona trabajadora dispondrá del tiempo indispensable, para acompañar al médico, a sus descendientes de primer grado de consanguinidad menores de edad, a sus descendientes de primer grado de consanguinidad con discapacidad legalmente reconocida o a aquellos familiares que tengan reconocida legalmente una situación de dependencia y



que convivan con la persona trabajadora.

5. Licencia por traslado de domicilio: Se concederá 1 día laborable por traslado de domicilio habitual.
6. Licencia por natalidad, adopción o acogimiento: A cada persona trabajadora se le concederá por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a 3 días naturales que supongan como mínimo 2 laborables, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando necesite realizar un desplazamiento a tal efecto, superior a 250 Km.  
En los casos de alumbramiento la empresa podrá exigir certificado médico oficial, expedido por el facultativo que haya intervenido.

Este permiso se disfrutará a la finalización del permiso por nacimiento.

7. Licencia por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o pareja con convivencia estable demostrada superior a 2 años y de descendientes de primer grado de consanguinidad: Se concederán hasta 5 días naturales. Si el día del hecho causante no fuera laborable según su calendario laboral, el derecho se iniciará el primer día laborable siguiente.
8. Licencia por fallecimiento de otros familiares:
  - En caso de fallecimiento de ascendientes de primer grado de consanguinidad se concederán 3 días naturales que supongan como mínimo 2 laborables.
  - En caso de fallecimiento de ascendientes de primer grado de afinidad, así como en el caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 2 días laborables.

En ambos supuestos, cuando el suceso se produzca en otra localidad a una distancia mayor de 250 Km., la licencia se ampliará en 2 días.

- En el caso de fallecimiento de familiares de tercer grado, se concederá un permiso de 1 día natural.

En los supuestos de fallecimiento, previstos en los apartados 6 y 7 de este artículo la Empresa podrá exigir el certificado de defunción, y en los de enfermedad o intervención quirúrgica, un certificado médico oficial expedido por el centro sanitario correspondiente.



9. Licencia intervención quirúrgica o enfermedad grave: Se concederán 3 días naturales que supongan como mínimo 2 laborables por la enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad, como del/ de la compañero/a único/a con convivencia estable demostrada superior a 2 años y, para el resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 2 días laborables. Cuando el suceso se produzca en otra localidad a una distancia mayor de 250 Km., la licencia se ampliará en 2 días. Dicho permiso podrá disfrutarse en días alternos mientras continúe el mismo hecho causante.
  
10. Permiso por estudios: A todos aquellos/as trabajadores/as que acrediten estar matriculados/as para la obtención de un título académico o profesional se les concederá permiso por el tiempo mínimo necesario para concurrir a exámenes, de conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
  
11. Las personas trabajadoras, por lactancia de menores de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
  
12. Permiso por Asuntos Propios: Previo aviso a la Empresa, sin necesidad de justificación y salvo necesidades de servicio, durante cada año de vigencia del presente convenio y en concepto de asuntos propios podrá disfrutar de 4 días, que se considerarán como de trabajo efectivo a efectos de alcanzar la jornada anual establecida en el artículo 19 de este convenio. Hasta 2 días de asuntos propios se podrán acumular a vacaciones.  
Hasta 2 de los días de asuntos propios podrán disfrutarse de forma parcial, esto es, por horas, creando una bolsa máxima de 15 horas en total.  
  
Se respetarán a título personal licencias superiores que tengan los trabajadores/as reconocidas con anterioridad al presente convenio.
  
13. Permisos no remunerados: Se podrá conceder permisos no retribuidos hasta una duración máxima total de 20 días continuados por año o dos períodos de 10 días en caso de fraccionamiento, no acumulables a los períodos de vacaciones, siempre que se soliciten con quince días de antelación y el servicio lo permita, siendo potestativo de la Empresa su concesión.

#### **ARTÍCULO 25.- BOLSA DE HORAS POR RAZONES DE CONCILIACIÓN**

El/la Persona trabajadora tendrá la posibilidad de utilizar un margen de tiempo laboral destinado de forma justificada a la atención de medidas de conciliación para el cuidado



y atención de personas mayores, personas discapacitadas y descendientes menores recuperándolo posteriormente de acuerdo con la empresa. Dicha medida permite que se cuente con mayor autonomía para gestionar el tiempo, reduciendo los problemas de compatibilización de las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Características de aplicación:

- Se establecerá un máximo de 15 horas al año.
- Mensualmente no se podrán disfrutar más de 7 horas
- La recuperación de las horas disfrutadas se realizará en periodos mínimos de 30 minutos, siendo necesario consensuar el periodo de recuperación con su responsable.
- Preferiblemente el periodo máximo de tiempo para compensar será de 30 días posteriores a su generación, debiéndose a final de año estar totalmente compensada.

Para la concesión de dicho permiso será imprescindible que la persona trabajadora que quiera hacer uso del mismo se lo comunique a la Dirección de la empresa, quién verificará el cumplimiento del mismo.

## **ARTÍCULO 26.- BAJAS POR ENFERMEDAD COMUN Y ACCIDENTE NO LABORAL**

Cuando por hallarse enferma no pueda una persona trabajadora asistir al trabajo deberá, dentro de las tres primeras horas de su jornada, ponerlo en conocimiento de la Jefatura a la que se halle adscrita. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximida por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la Empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

En el caso de que el proceso de enfermedad lleve aparejada la emisión de una baja médica, la persona trabajadora deberá hacer llegar a la empresa una de las dos copias del parte (que el facultativo tiene la obligación de poner a su disposición) dentro del plazo de tres días, contados a partir de la fecha de expedición del mismo. La no presentación de los partes de baja facultará, asimismo, a considerar la ausencia como injustificada.

En los supuestos abusivos de reiteración y frecuencia en ausencias de duración no superior a 1 día, en los que no se hubiera presentado el correspondiente justificante de asistencia médica en el que se prescribiera la necesidad de reposo domiciliario, la empresa considerará dichas ausencias como injustificadas.

## **ART. 27 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA**

### **Art. 27.1 Protección a la maternidad durante el embarazo y la lactancia**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, en el que se dispone lo siguiente:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la



exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de



preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo

#### **Art. 27.2 Adaptación de la jornada**

La trabajadora, a partir de la semana 28 de embarazo y hasta el día del nacimiento, y además la que haya sido madre y hasta que el hijo/a cumpla 9 meses, previa comunicación, tendrá opción de adaptar la distribución de su jornada de trabajo.

#### **Art. 27.3 Acumulación período de lactancia**

Las personas trabajadoras podrán disfrutar del permiso de lactancia por cuidado de menor de 9 meses de forma acumulada por un periodo de 16 días laborables consecutivos, previa solicitud formulada con quince días de antelación al inicio de su disfrute.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

### **ART. 28.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**

En esta materia se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente en cada momento, así como las mejoras que, en su caso, se negocien en el seno de la Comisión de Igualdad de Aigües i Sanejament d'Elx.

### **ARTÍCULO 29.- VIOLENCIA DE GÉNERO**

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Teléfono de atención a las víctimas: 016

El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género tiene como finalidad evitar que, a causa de la violencia que sufren, abandonen el mercado laboral. Para ello, se les reconocen derechos tendentes a procurar la conciliación del trabajo con la situación de violencia de género, se garantiza su protección si se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo, bien con carácter temporal, bien con carácter definitivo

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores:

- A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, y de la aplicación del horario flexible, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.



- A la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo los primeros 6 meses, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo;
- A la excedencia por razón de violencia de género: para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Asimismo, tendrá derecho a reserva de puesto durante 24 meses.
- Y a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

## **ARTÍCULO 30.- EXCEDENCIAS**

### **30.1 Excedencias**

El personal con al menos un año de servicio podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El/la persona trabajadora deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de su excedencia, causando baja definitiva en la empresa si no lo solicita en el citado plazo.

No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en dicha situación.

### **30.2 Excedencias Especiales**



Dará lugar a la situación de excedencia especial no retribuida el nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

La excedencia se prolongará durante el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el/la persona trabajadora al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en ella, a efectos de antigüedad en la Empresa.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción. A la terminación tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba en el momento de la solicitud de la excedencia.

El resto de las excedencias especiales, no contempladas en este artículo, se regirán conforme al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO V

### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### ARTÍCULO 31.- CONCEPTOS ECONÓMICOS

Las personas trabajadoras percibirán los siguientes conceptos económicos:

A) Retribuciones que estarán formadas por:

Salario Base, participación en beneficios, pagas extraordinarias, antigüedad consolidada, plus de garantía, plus medioambiental, plus nocturnidad, plus navidad (nocturno), plus disponibilidad, complemento personal, plus de turnos, retenes, guardias y horas extraordinarias.

B) Indemnizaciones y suplidos por compensación de gastos:

Quebranto de moneda, gasto de transporte o locomoción y dietas.

#### **A) Retribuciones**

##### **31.1 Tabla de retribuciones**

La tabla de retribuciones del año 2021 viene reflejada en la columna primera del Anexo I del presente Convenio Colectivo, y se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro pagas extraordinarias.

##### **31.2 Participación en Beneficios**

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



### 31.3 Pagas Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias tienen carácter de complemento salarial.

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

Las fechas de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

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

### 31.4 Antigüedad

El personal acogido al presente Convenio no devengará el complemento personal de antigüedad, si bien se continuará abonando el porcentaje de antigüedad que tienen consolidado.

### 31.5 Plus de Garantía

Las personas trabajadoras que vengan percibiendo un plus de garantía a consecuencia de su subrogación empresarial, continuarán percibiéndolo incrementado en el mismo porcentaje que los haga el Salario Base.

### 31.6 Plus Medioambiental

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

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

Queda excluida la manipulación o dosificación de hipoclorito, el ajuste de las dosificaciones de aparatos dosificadores o controladores de gas, etc., y todas aquellas



operaciones en las que el/la operario/a, aun operando sobre productos tóxicos, lo haga de una forma extensa, sin penetrar en el ambiente de gas en cuestión.

### **31.7 Plus de Nocturnidad**

El plus de nocturnidad tiene carácter de complemento salarial, las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre la 22:00 a las 06:00, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica del 25% del salario base.

Si a la entrada en vigor del presente convenio colectivo alguna persona trabajadora percibiese un plus de trabajo nocturno más elevado, le será respetado en su cuantía.

#### **31.7.1. Plus navidad (nocturno):**

Quienes presten su trabajo de forma presencial en la noche (entre las 22:00h y las 6:00 horas) de los días 24 y/o 31 de diciembre, percibirán para 2021 un plus de 65,73€ por cada una de esas noches. Dicho plus se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

### **31.8 Plus de Disponibilidad**

El plus de disponibilidad tiene el carácter de complemento salarial. Cuando por las circunstancias específicas que concurren en el puesto de trabajo sea aconsejable que, con cierta asiduidad, el/la empleado/a que lo desempeña en jornada ordinaria, prolongue la misma con horario extraordinario, podrá convenirse una retribución a tanto alzado de la jornada extraordinaria, que deberá documentarse por escrito. Al vencimiento del plazo podrán libremente ambas partes optar o no por la renovación, quedando en este último caso libres de las obligaciones que hubiera contraído.

El plus disponibilidad para quien lo tenga reconocido, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base, siempre que se mantenga las condiciones de homogeneidad con relación a las circunstancias que establecieron el devengo del plus.

### **31.9 Complemento Personal**

Tiene el carácter de complemento salarial. La Empresa fijará en cada caso el complemento personal con carácter individual, quedando consolidado con carácter personal en su cuantía salvo que se pacte por escrito lo contrario.

El personal que ostentase antes del 1 de octubre de 2009 la categoría profesional de oficial 1ª administrativo, percibirá un complemento personal, de 113,33€, en las 12 pagas ordinarias y 4 extraordinarias. El complemento personal, para quien lo tenga reconocido, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

### **31.10 Plus de Turnos**

La plantilla que trabaje en régimen de turnos percibirá un plus por cuantía de 7,65€ por cada día trabajado en dicho régimen.

El plus de turno, para quien lo tenga reconocido, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

### **31.11 Retenes**

A las personas trabajadoras que realicen retenes se les abonará un plus por cada retén realizado de 207,63€, más 27,67€ por cada festivo distinto del domingo.

El retén se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.



### 31.12 Guardias

El/la persona trabajadora que realice guardias percibirá por cada grupo profesional las siguientes cantidades:

Grupo Profesional 1	147,07
Grupo Profesional 2	163,77
Grupo Profesional 3	181,66
Grupo Profesional 4	
Grupo Profesional 5	

Las guardias, se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

### 31.13 Horas Extraordinaria.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% las diurnas no festivas, del 85% las nocturnas y de 140% las realizadas en domingos o festivos. Dichos recargos se aplicarán sobre el precio base de horas extraordinarias vigente en cada año de duración del Convenio.

Para el año 2021 los precios bases de las horas extraordinarias vienen reflejados en el Anexo II, del presente convenio.

## **B) Indemnizaciones y suplidos por compensación:**

### 31.14 Quebranto de moneda

El personal que realice labores de cobros y pagos percibirá un Plus de quebranto de moneda fijado en una cuantía de 831,00€ anuales, pagaderos por 12 meses a razón de 69,21€ mensuales.

El personal que realice estas funciones por períodos inferiores al año percibirá el plus en proporción al período trabajado.

El quebranto de moneda se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

### 31.15 Importe de Dietas

El trabajador o la trabajadora que por necesidades de la Empresa se desplace fuera de localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá durante toda la vigencia del convenio, las dietas siguientes:

Dieta por almuerzo	12,00€
Dieta por habitación y desayuno	24,00€
Dieta completa	39,54€



Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir a la hora acostumbrada en su domicilio particular.

Las cantidades que se devengan por dietas son independientes de la obligación de la Empresa a facilitar los medios de transporte o satisfacer el importe de los mismos.

### **ARTÍCULO 32.- ANTICIPOS**

La Empresa, a instancia de las personas trabajadoras, podrá anticipar sumas que nos excedan del 90% del haber neto mensual, las cuales deberán ser deducidas de los haberes correspondientes durante el mismo mes de pago en que se hizo el anticipo. Asimismo, se podrá anticipar hasta el 90% del haber neto de la gratificación extraordinaria que pudiera corresponderle dentro del trimestre en que la misma se haga efectiva, deduciéndose igualmente, en el momento en que se abone dicha gratificación extraordinaria

En aquellos supuestos en que por la habitualidad de las solicitudes de anticipos de nómina una misma persona trabajadora acumule más de 3 anticipos al año, pudiendo verse alterado el esquema habitual de pago de salarios de la empresa, esta podrá denegar el anticipo solicitado.

No obstante lo anterior, por motivos justificados de pago de pensiones de alimentos, nacimiento de hijo/a, traslado de domicilio o desempleo de uno de los cónyuges, u otros que la empresa considere como fuerza mayor, se podrá rebasar el máximo de anticipos estipulado en este artículo.

### **ARTÍCULO 33.- REVISIÓN SALARIAL**

Las tablas salariales y demás conceptos económicos para 2021 se han calculado aplicando un incremento del 2% sobre la tabla salarial y demás conceptos económicos definitivos de 2020.

Durante la vigencia del presente convenio, las tablas se actualizarán según lo indicado a continuación:

- En 2021 las tablas salariales y demás conceptos económicos se incrementarán en un 2% sobre los mismos conceptos definitivos de 2020.
- En 2022 las tablas salariales y demás conceptos económicos se incrementarán en un 2% sobre los mismos conceptos definitivos de 2021.
- En 2023 las tablas salariales y demás conceptos económicos se incrementarán en el mismo porcentaje que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca como incremento para la función pública para el citado año 2023.
- En 2024 las tablas salariales y demás conceptos económicos se incrementarán en el mismo porcentaje que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca como incremento para la función pública para el citado año 2024.

## **CAPÍTULO VI**

### **REGIMEN ASISTENCIAL**

#### **ARTÍCULO 34.- CONCEPTO DE REGIMEN ASISTENCIAL**

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio colectivo es el conjunto de



medidas que complementan la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social y a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la Empresa.

#### **ARTÍCULO 35.- NATURALEZA DEL REGIMEN ASISTENCIAL**

El régimen asistencia que se pacta en el presente convenio colectivo, tiene la naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social, prevista en el capítulo XVI, Sección 1ª, artículo 238.1 a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre.

#### **ARTÍCULO 36.- MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.**

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

En el supuesto de que se constatará abuso en las situaciones contempladas en el párrafo anterior por parte de algún trabajador o trabajadora, la Empresa, previo reconocimiento e informe del médico designado por la misma, y tras la comunicación inmediata a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, podrá dejar de abonar el indicado complemento de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de otras medidas que pudieran proceder.

La negativa de el/la persona trabajadora a pasar el citado reconocimiento médico, producirá idénticos efectos a los antes señalados.

#### **ARTICULO 37.-DISMINUCIÓN DE FACULTADES**

La Empresa adoptará las previsiones oportunas a fin de que el personal que por edad, enfermedad, accidente o cualquier otra razón, se le reconozca la condición de discapacidad en grado igual o superior al 33% o una incapacidad permanente parcial y tenga sus capacidades disminuidas para la realizar las funciones de su puesto de trabajo habitual, sea destinado a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida y siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño de dicho puesto.

Desde el momento de su adscripción al nuevo puesto de trabajo, el/la persona trabajadora en dicha situación percibirá los incrementos salariales que le pudieran corresponder en atención a la categoría que ostente y de los complementos de puesto de trabajo en función del nuevo puesto que desempeñe.

#### **ARTÍCULO 38.- BENEFICIOS ASISTENCIALES**

##### **38.1 Ayudas por Tratamientos Dentales, Tratamientos Oculares, Plantillas Ortopédicas, Servicio de Fisioterapia y similares**

La Empresa colaborará en el coste de tratamientos dentales, tratamientos oculares, la adquisición de prótesis, y similares de las personas trabajadoras, su cónyuge e hijos/as que con él convivan con el abono del 60% de la factura que se presente hasta un límite máximo de 295,69€ para 2021, por unidad familiar.



Asimismo, se incluirán los gastos de servicios de fisioterapia para el personal que conforma la plantilla, con los límites económicos antes definidos. Dicho importe será revisado anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

Se respetarán como garantía "ad personam" las ayudas en esta materia superiores que pudiesen tener como derecho adquirido las personas trabajadoras antes de la vigencia de este convenio.

### **38.2 Ayuda de Estudios**

Como ayuda de estudios para los hijos/as del personal afectado por este convenio, que utilicen servicios de guardería o estén escolarizados cursando educación infantil, educación primaria, ESO, Bachillerato, FP, o estudios universitarios de grado medio o superior, acreditado mediante certificado y matrícula, una cantidad anual de pago único por cada hijo/a con los siguientes importes para para 2021

- Guardería: 142,41€
- Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria: 208,13€
- Estudios universitarios de grado medio o superior: 164,32€

Dicha ayuda será abonada en el mes de octubre a las personas trabajadoras que en dicho mes se encuentren prestando servicios a la Empresa y con una antigüedad mínima de 6 meses. Dichos importes serán revisados anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

Además, como ayuda de estudios para el personal afectado por el presente convenio, que curse estudios reglados oficiales y que lo acredite mediante certificado y matrícula, se le abonará una cantidad anual de pago único igual a la establecida para los estudios universitarios de grado medio o superior recogida en el párrafo anterior. Dicha ayuda será abonada a las personas trabajadoras que en dicho mes se encuentren prestando servicios en la Empresa y tengan una antigüedad de, al menos, 6 meses, siempre que la formación tenga relación con el puesto de trabajo de la persona que lo solicita y que el curso en el que se matricule no se repita más de dos años. Si el importe de la matrícula es inferior a la cantidad definida en la Ayuda de Estudios, se abonará el 100% de la matrícula.

### **38.3 Ayuda por descendientes con discapacidad**

Con independencia de las posibles asignaciones con cargo a la Seguridad Social, al personal afectado por este convenio que tenga descendientes con discapacidad psíquica o física de al menos el 33%, reconocida por los organismos o administración competente, la empresa le abonará una gratificación mensual de 150€/mensuales para toda la vigencia del convenio por descendiente que se encuentre en dicha situación. Si la discapacidad fuese igual o superior a un 65%, el importe a percibir será de 300€/mensuales.

### **38.4 Premio de vinculación.**

Como premio de vinculación la empresa abonará al trabajador/a que con 65 años de edad o en la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida cese voluntariamente en la empresa, un premio equivalente a una mensualidad de salario real fijo, siempre que al menos haya prestado 15 años ininterrumpidos de servicio.



### **ARTÍCULO 39.- SEGURO COMPLEMENTARIO POR INVALIDEZ O MUERTE**

La Empresa mantendrá concertado y a su coste un seguro de accidente que cubra las siguientes contingencias y cantidades:

- Por muerte, invalidez absoluta, y gran invalidez derivada de accidente, sea o no laboral, con independencia de la prestación derivado de S.S. de 39.000 euros durante toda la vigencia del Convenio.

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

### **ARTÍCULO 40.- VESTUARIO DE TRABAJO**

La Dirección de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, determinarán las prendas de trabajo que deberán ser utilizadas por los grupos profesionales en el desempeño de sus labores, y que en todo caso serán las más apropiadas para el trabajo correspondiente.

Las prendas y calzado de trabajo sólo podrán ser usadas para la ejecución de los trabajos para los que se concedan.

El vestuario se entregará el quince de mayo para las prendas de verano y el quince de octubre para las prendas de invierno; no siendo responsable la dirección de la Empresa de la posible demora en las prendas de trabajo.

En los casos en que, con motivo de la realización de las tareas propias del trabajo se produjese un rápido deterioro en las prendas de trabajo, la Empresa proporcionará otras nuevas a la persona trabajadora, con informe favorable de su responsable de Centro Gestor, y entregando las prendas deterioradas.

Cualquier persona trabajadora que precise esporádicamente de una prenda de ropa para realizar un trabajo, podrá solicitarlo, previo informe del Jefe/a de Departamento al responsable de compras.

El uso de la ropa entregada por la Empresa es obligatorio para todo el personal.

### **ARTÍCULO 41.- RETIRADA CARNÉ DE CONDUCIR. DEFENSA LEGAL DEL PERSONA TRABAJADORA POR ACCIDENTE DE TRÁFICO.**

En el caso de que a un conductor de la Empresa se le suspenda el carné de conducir, la Empresa procurará, siempre que le sea posible, la adscripción a otro puesto de trabajo.

Cualquier persona trabajadora de la Empresa que justificadamente y en el desarrollo de su actividad laboral, preste sus servicios con vehículo de la Empresa o con vehículo particular al servicio de la misma, tendrá garantizado el asesoramiento y defensa jurídica necesarios por parte de la Empresa o compañía aseguradora si sufriera un accidente de circulación, siempre y cuando no sea por culpa o dolo.



## CAPÍTULO VII

### DERECHOS Y RELACIONES SINDICALES

#### ARTÍCULO 42.- SECCIONES SINDICALES

El personal de la Empresa afiliado a una central sindical podrá constituir una Sección Sindical, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### ARTÍCULO 43.- GARANTÍAS SINDICALES

##### 43.1 Cuota Sindical

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

La Empresa efectuará las antedichas detracciones indefinidamente, salvo indicación en contrario por escrito de la persona trabajadora.

##### 43.2 Locales

La Empresa pondrá a disposición de los/las delegados/as de personal o Comité de Empresa un local adecuado, para desarrollar su actividad y ponerse en comunicación con las personas trabajadoras.

##### 43.3 Licencia por Motivos Sindicales:

El Comité de Empresa dispondrá de una licencia de hasta 5 días anuales, para el conjunto de sus miembros, al objeto de facilitar la asistencia a congresos sindicales.

Dicha licencia podrá acumularse dentro de la vigencia del presente Convenio.

El disfrute de esta licencia estará limitado en cada solicitud a dos miembros y deberán solicitarlo a la Empresa con una antelación mínima de una semana, mediante escrito a la Presidencia del Comité de Empresa.

##### 43.4 Crédito Horario para Ejercicio de Funciones de Representación Sindical.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas al mes retribuidas, para faltar al trabajo donde presten sus servicios, previa notificación a la Empresa con 24 horas de antelación.

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

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

#### ARTÍCULO 44.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

##### 44.1 El Comité de Empresa en el ejercicio de sus funciones, tendrá las siguientes competencias:

- 1) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción



y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias de las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

**2)** Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 E.T. y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

**3)** Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

**4)** Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

**5)** Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

**6)** Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

**7)** Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

**8)** Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

**9)** Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 E.T.



**10)** Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

**11)** Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

**12)** Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en el apartado 4º y 5º del apartado anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

#### **44.2 Derechos Materiales**

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios para informar a la plantilla con las suficientes garantías de inviolabilidad, así como se le permitirá la utilización del correo electrónico. Asimismo, podrá publicar o distribuir folletos, escritos, etc., sin que perturbe la actividad productiva, con la sola comunicación a la Empresa. Dispondrá de un local adecuado con el mobiliario suficiente y dotado de material de oficina.

La Empresa entregará al Comité la cantidad de 1.500.- € anuales, como ayuda a sus gastos.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

##### **ARTÍCULO 45.- FALTAS Y CLASES DE FALTAS**

Todo el Régimen Disciplinario, en cuanto a la tipificación de las faltas cometidas por las personas trabajadoras, sus sanciones, prescripción y procedimiento, se regirá por lo dispuesto al respecto en el Capítulo VIII del VI Convenio Estatal del Ciclo Integral del Agua, o norma que lo sustituya.

### **CAPÍTULO IX**

#### **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

##### **ARTÍCULO 46.- POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRINCIPIOS GENERALES**

En materia de Seguridad y Salud Laboral se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales vigentes.

Para garantizar su cumplimiento, la Empresa, adoptará las acciones necesarias para conseguir un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, se tendrán identificados y evaluados los riesgos laborales, se planificará su reducción y, cuando sea posible, su eliminación total. Se utilizarán las tecnologías y los procesos adecuados, cumpliendo con la reglamentación laboral aplicable y todos aquellos requisitos y recomendaciones que redunden en el desarrollo seguro del



trabajo, integrando la prevención en el conjunto de actividades de la Empresa.

La Dirección asume la responsabilidad de la información, motivación y formación de todo su personal en el conocimiento y cumplimiento de esta Política, y en particular en la importancia de la prevención de los riesgos laborales, con especial énfasis en los aspectos de seguridad y salud de aquellos trabajos y operaciones que puedan suponer un riesgo potencial para el/la empleado/a.

Para la correcta aplicación de la Política de prevención de riesgos laborales de la Empresa, la Dirección se compromete a proporcionar los medios necesarios y cuenta con la colaboración de todas las personas empleadas en Aigües i Sanejament d'Elx.

#### **ARTÍCULO 47.- ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA**

Conforme a la política de gestión para la prevención de riesgos laborales seguida por la Empresa y en cumplimiento de la legislación aplicable en tal materia, se prestará una especial atención al funcionamiento y continuidad del Comité de SLL de Aigües i Sanejament d'Elx. El Comité de SLL realizará y coordinará las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud del personal, asesorando y asistiendo a la Dirección de la Empresa, a las personas trabajadoras y a sus representantes, en aquellas cuestiones relacionadas con esta materia.

La Empresa, y la representación legal de las personas trabajadoras, promoverán todas aquellas actuaciones encaminadas a la mejora de la gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

La Empresa, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará un programa anual de gestión que incluya: la formulación de objetivos e indicadores, el fomento de reuniones de planificación, el seguimiento y difusión de los planes establecidos, con el objetivo de favorecer la integración de la prevención en todos los niveles de la Empresa y la elaboración de procedimientos que nos permitan adecuar nuestro sistema a los modelos de excelencia y calidad que se acuerden.

#### **ARTÍCULO 48.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

Los/Las Delegados/as de Prevención son la representación de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, correspondiéndoles, en todo caso, la defensa de los intereses de las personas trabajadoras en este campo.

Serán designados por y entre la representación de las personas trabajadoras en el Comité de Empresa.

1) Las competencias y facultades de los/las Delegados/as de Prevención serán las siguientes:

- a) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.



- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 L.P.R.L.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Cuando la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de L.P.R.L., no cuente con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores/as establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la L.P.R.L. serán ejercidas por los/las Delegados/as de Prevención.

**2)** En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/las Delegados/as de Prevención, éstos estarán facultados para:

- a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de L.P.R.L., a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4º del artículo 22 L.P.R.L., a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 L.P.R.L.. Cuando La información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por la representación empresarial sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del representante empresarial las informaciones obtenidas por éste/a procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 L.P.R.L., en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del representante empresarial la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la representación empresarial, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el art 21 apdo 3 L.P.R.L.
- h) Excepcionalmente, en situaciones especiales, tales como existencia de numerosas obras de realización simultánea por empresas contratadas por "Aigües i Sanejament d'Elx", o frecuentes accidentes de trabajo o accidentes de trabajo de



importante gravedad o supuestos similares, cuando los/las Delegados/as de Prevención hayan agotado su crédito horario mensual por su pertenencia al Comité de empresa, la empresa, previa solicitud de los mismos, ampliará su crédito horario en la medida necesaria para que puedan desarrollar correctamente sus funciones.

3) Los informes que deban emitir los/las Delegados/as de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el representante empresarial podrá poner en práctica su decisión.

4) La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por el/la Delegado/a de Prevención a tenor de lo dispuestos en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

La Empresa proporcionará a los/las Delegados/as de Prevención la formación y los medios necesarios para el desempeño de sus funciones y competencias. Esta formación también podrá proporcionarse a aquellos miembros del Comité de Empresa, que sin ser Delegados/as de Prevención, estén interesados en realizarla.

#### **ARTÍCULO 49.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

La Empresa tendrá constituido un Comité de Seguridad y Salud, que 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 laborales. Este Comité estará formado por los/las Delegados/as de Prevención y la representación designada por la Empresa en igual número. A las reuniones podrán asistir, con voz, pero sin voto, los/las Delegados/as Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la Empresa, las personas trabajadoras de la Empresa de especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos de prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud vendrá regulado por el "Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud de Aigües i Sanejament d'Elx".

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

- 1) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- 2) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal.
- 3) La información, formación de los trabajadores y trabajadoras y su planificación, participando en las actividades de información.
- 4) La organización de la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- 5) Seguimiento de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- 6) La vigilancia e información sobre la dotación de equipos de trabajo, medios



de protección y su utilización.

7) La elaboración, conservación y disponibilidad de la documentación que se vaya generando.

8) Y la coordinación de las actividades preventivas de las contratas y empresas de servicios en nuestros centros de trabajo.

#### **ARTÍCULO 50.- VIGILANCIA DE LA SALUD**

La Empresa vigilará periódicamente la salud del personal en función de los riesgos inherentes al trabajo, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la persona trabajadora preste su consentimiento, salvo en los casos en que sea imprescindible el reconocimiento para evaluar los efectos sobre la salud de las condiciones de trabajo o para verificar si el estado de salud del persona trabajadora constituye un peligro para él o para los demás trabajadores/as o personas relacionadas con la Empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal. En todo caso, se realizarán las pruebas que causen las menores molestias posibles a las personas trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo, respetando siempre su intimidad y dignidad y la confidencialidad de la información obtenida, y comunicando los resultados al personal afectado.

Las revisiones médicas se realizarán anualmente en las fechas que indique la Empresa y por cuenta de ésta.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias encargadas de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la Empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso del persona trabajadora, de manera que tanto la Empresa, como los órganos con responsabilidades en materia de prevención, sólo serán informados de las conclusiones en relación con la aptitud del persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo y con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Para el cambio de la entidad encargada de la vigilancia de la salud se consultará previamente al comité de empresa.

#### **ARTÍCULO 51.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

Se procederá conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán: usar adecuadamente todos los medios, máquinas y herramientas con las que desarrollen su actividad; utilizar debidamente los medios de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas; no poner fuera de servicio y utilizar los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen; informar de inmediato a su superior jerárquico y al comité de SSLL acerca de cualquier situación que, a juicio del persona trabajadora entrañe un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras; contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo y cooperar con la Empresa



para garantizar las condiciones seguras de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a realizar propuestas a la Empresa y a sus órganos de participación y representación, dirigidas a mejorar los niveles de la seguridad y salud. Así mismo, el/la persona trabajadora tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

#### **ARTÍCULO 52.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con la evaluación de riesgos por puesto de trabajo, será informado por la Empresa de los equipos de protección individual (EPI'S) que deberán ser puestos a disposición de las personas trabajadoras.

La Empresa proporcionará a la plantilla los equipos de protección individual (en adelante EPI's) adecuados para el desempeño de su actividad laboral y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos a realizar, sean necesarios. Los trabajadores y trabajadoras serán convenientemente informados acerca del uso adecuado de cada equipo.

Los EPI's, cuanto menos, deberán ser utilizados cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

El personal deberá utilizar y cuidar correctamente los EPI's, notificando a su superior jerárquico o al comité de SSSL de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida en su eficacia protectora. La Empresa deberá reponer de forma inmediata el EPI a la persona trabajadora.

Los zapatos de seguridad tienen la consideración de equipo de protección individual por lo que su uso será obligatorio en los casos donde los riesgos que protegen no puedan ser evitados.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

##### **ADICIONAL PRIMERA: PLAN DE IGUALDAD**

Durante la vigencia del presente Convenio continuará siendo de aplicación el III Plan de Igualdad, aprobado por ambas partes en fecha 25/01/2021, con las modificaciones que de mutuo acuerdo se puedan establecer.

##### **ADICIONAL SEGUNDA: TOLERANCIA CERO SOBRE EL ACOSO LABORAL**

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



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

Ante cualquier tipo de acoso moral que en la relación laboral pueda surgir, se seguirá el procedimiento previsto en el "Protocolo de actuación en materia de acoso", acordado por la dirección de empresa y su Comité el día 8 de junio de 2015, o la norma que de mutuo acuerdo pueda sustituirlo.

#### **ADICIONAL TERCERA: VINCULACION A LA TOTALIDAD**

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

#### **ADICIONAL CUARTA: PARTES SIGNATARIAS**

El presente Convenio ha sido suscrito por la Dirección de Aigües i Sanejament d'Elx, S.A. y su Comité de Empresa, quienes, en reunión de constitución de la Comisión Negociadora, el 6 de octubre de 2020, se reconocieron plena capacidad y legitimación para negociar.

#### **ADICIONAL QUINTA: TRABAJO A DISTANCIA Y DESCONEXIÓN DIGITAL**

En materia de Trabajo a Distancia y Desconexión Digital se estará a los acuerdos firmados en dichas materias entre la Representación legal de los Trabajadores y Trabajadoras y la Dirección de la empresa de en AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX, S.A. fecha 15 de noviembre de 2021.

#### **ADICIONAL SEXTA: JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO**

La empresa analizará las solicitudes de jubilación parcial que se produjesen durante la vigencia del presente convenio y, previa conformidad entre ambas partes, tramitará las solicitudes procediendo a gestionar el contrato de jubilación parcial de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.



**ANEXO I**

**TABLAS SALARIALES 2021**

Grupo profesional	DEFINITIVAS 2021 (TABLAS 2020 + 2%)	
	SALARIO BASE MENSUAL 2021	NIVEL SALARIAL ANUAL 2021
G. PROF 8	2.380,98 €	42.381,36 €
G. PROF 7	2.225,99 €	39.622,59 €
G. PROF 6	1.853,04 €	32.984,10 €
G. PROF 5	1.700,01 €	30.260,18 €
G. PROF 4	1.579,38 €	28.112,93 €
G. PROF. 3	1.492,15 €	26.560,34 €
G. PROF 2	1.368,78 €	24.364,37 €
G. PROF. 1	1.263,83 €	22.496,18 €



## ANEXO II

## RELACIÓN DE CONCEPTOS SALARIALES 2021

RELACIÓN DE CONCEPTOS SALARIALES 2021 CONVENIO COLECTIVO AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX		
ARTICULO - DESCRIPCION	CONCEPTO	2021 (incremento 2% sobre 2020)
<b>ART. 31.7.1. Plus navidad</b>	Quienes presten su trabajo de forma presencial en la noche (entre las 22 y las 06 horas) del día 24 y/o 31 de diciembre.	65,73 €
<b>ART. 31.9: Complemento personal</b>		113,33 €
<b>ART. 31.10: Plus de Turno</b>	Para trabajadores/as que presten sus servicios en régimen de trabajo a turnos, por cada día trabajado en este régimen	7,65 €
<b>ART. 31.14: Quebranto de moneda</b>	Importe a percibir en 12 mensualidades	69,21 €
<b>Art. 31.15: Dietas</b>	Dieta por almuerzo o cena:	12,00 €
	Dieta por habitación y desayuno:	24,00 €
	Dieta completa:	39,54 €
<b>ART. 31.11: Retén</b>	RETÉN (Importe por cada reten):	207,63 €
	RETÉN FESTIVO (importe adicional por cada festivo distinto de domingo)	27,67 €
<b>ART. 31.12: Guardias</b>	GRUPO PROFESIONAL 1	147,07 €
	GRUPO PROFESIONAL 2	163,77 €
	GRUPO PROFESIONAL 3	181,66 €
	GRUPO PROFESIONAL 4	
	GRUPO PROFESIONAL 5	
<b>ART. 38.1: Ayuda prótesis, trat. Dentales, oculares y similares</b>	Límite por tratamientos dentales, tratamientos oculares, adquisición de prótesis, y similares del personal, sus cónyuges e hijos/as que con quienes convivan y tratamiento de fisioterapia para el personal (60 % factura)	295,69 €
<b>ART. 38.2: Ayuda Escolar</b>	Por cada descendiente, para guarderías y estudios académicos de todos los niveles hasta universitarios. Antigüedad mínima de 6 meses en la empresa.	142,41€ GUARDERIA
		208,13€ INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA
		164,32€ UNIVERSIDAD



**ANEXO III**

**IMPORTE HORAS EXTRAORDINARIAS 2021**

	PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS 2021 (TABLAS 2020 + 2%)	
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>2021</b>
GRUPO 1	GRUPO 1	8,26 €
GRUPO 2	GRUPO 2	8,82 €
GRUPO 3	GRUPO 3	9,27 €
GRUPO 4	GRUPO 4	9,63 €
GRUPO 5	GRUPO 5	11,89 €
GRUPO 6	GRUPO 6	12,61 €
GRUPO 7	GRUPO 7	15,36 €