

REG.	T./IDENTIF.	RAZÓN SOCIAL/NOMBRE	DIRECCIÓN	C.P.	POBLACIÓN	TD	RECLAMACIÓN DEUDA	PERIODO	IMPORTE
0111	10 28166027719	SERVICIOS TURISTICOS VAC	CL COLÓN 54	03700	DENIA	02	28 2009 077962927	0609 0609	1.564,13
0111	10 28173019395	TPV SISTEMAS 3000, S.L.	CL MARQUES DE COMILL	03501	BENIDORM	02	28 2009 078337991	0609 0609	1.773,60
DIRECCIÓN PROVINCIAL 46 VALENCIA RÉGIMEN 01 RÉGIMEN GENERAL									
0111	10 46126603996	KOURTIT BELAZIZ COSTA BL	CL SENLJA 7	03700	DENIA	03	46 2009 051416885	0209 0209	83,92

Alicante, 13 de noviembre de 2009.
El Subdirector Provincial, Ignacio Cortés Gomis.

0926802

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

EDICTO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Aigües i Sanejament d'Elx, S.A. -Código de Convenio 030370-2-.

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

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

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

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

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 Convenio Colectivo Estatal de las industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, publicado en el BOE de 24/08/2007 o Norma que lo sustituya, en los términos previstos en su artículo 11.2, y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo.

Artículo 2.- Ámbito personal

Por este Convenio Colectivo se regirán todos los trabajadores/as de la empresa de Aigües i Sanejament d'Elx, S.A. sea cual fuera la modalidad de su contratación.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo será de 4 años, contados desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012, siendo su entrada en vigor la primera de las fechas mencionadas, independientemente de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

Cuando el presente Convenio Colectivo sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, 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, se entenderá prorrogado éste hasta la formación de un nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para su aplicación con carácter transitorio. Si no se denunciase el Convenio dentro del plazo de preaviso fijado en el párrafo 1º de este artículo, se producirá una prórroga automática del Convenio por espacio de un año.

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 vengán gozando de ellas.

Artículo 6.- Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este Convenio Colectivo, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores/as, designados por el comité de empresa y otros cuatro designados por la Dirección de la empresa.

Dicha comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 15 días contados desde dicha petición.

La comisión tendrá como principales funciones las siguientes:

- Interpretación y aplicación de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Descripción de las categorías profesionales y establecimiento de los sistemas de promoción y ascenso.

Los asuntos relativos a los apartados a), b) y c) deberán ser resueltos en un plazo máximo de 2 meses desde su entrada en la comisión.

Las resoluciones o acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple y serán vinculantes para las partes. Cuando no sea posible llegar a acuerdos por no alcanzar dicha mayoría, éstas serán sometidas, si así procede, a la jurisdicción competente.

En caso de precisarlos, ambas representaciones podrán incorporar a la comisión los asesores y técnicos que estimen oportuno, los cuales tendrán voz pero no voto, previa comunicación a la otra parte.

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 los trabajadores/as, sin que ello suponga merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán 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 a 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 los representantes de los trabajadores/as legalmente constituidos en la empresa. Todo ello sin perjuicio de los intereses económicos y legales del trabajador/a.

Artículo 9.- Precitación del trabajo.

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

No regirá el párrafo anterior si el trabajador/a 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 Convenio Estatal. Del mismo modo, cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de análogo o inferior grupo, podrán ser aquellas encomendadas a un solo trabajador/a 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 Convenio Colectivo Estatal del Sector.

Artículo 10.- Uso de máquinas y elementos de trabajo.

Si el trabajador/a observara faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas que entorpezcan la realización de su trabajo, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus encargados o superiores. El trabajador/a será responsable del cuidado de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confíen y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

El trabajador/a 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 al trabajador/a sin expresa autorización de la empresa que, asimismo, será necesaria para que el trabajador/a utilice 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 la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

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

Sección 2ª: Clasificación profesional.

Artículo 12.- Clasificación funcional.

Los trabajadores/as que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados 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 los trabajadores/as. 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.

El encuadramiento de los trabajadores/as incluidos 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: responsabilidad sobre otros, responsabilidad sobre resultados, bienes y datos, responsabilidad sobre resultados, complejidad de los problemas a resolver, autogestión, formación y experiencia.

Factores.

A) Requerimientos funcionales.

1. Responsabilidad sobre otros (competencia gerencial).
2. Responsabilidad sobre resultados, bienes y datos.
3. Responsabilidad otros en resultados (interacción humana).

4. Complejidad de los problemas a resolver (esfuerzo mental).

5. Autogestión (iniciativa y autonomía).

B) Requerimientos de capacitación.

6. Formación.

7. Experiencia.

La conjunta ponderación se efectuará, teniendo en cuenta los aspectos que se contemplan en las definiciones de los factores, que se presentan a continuación, agrupados del siguiente modo:

A. Requerimientos funcionales.

1. Responsabilidad sobre otros (Competencia Gerencial):

Se refiere al número de funciones y objetivos del puesto, nivel de desarrollo de la función, volumen de recursos asociados, nivel de responsabilidad requerida sobre otros y orientación temporal de las funciones.

2. Responsabilidad sobre resultados, bienes y datos:

Refleja el impacto de los errores en magnitudes de tipo económico o material, así como el grado de acceso a datos importantes y confidenciales de la empresa.

3. Responsabilidad de otros en resultados (Interacción Humana):

Necesidad de otras personas para poder conseguir resultados (interna, externas, subordinados o compañeros). Cuanto mayor sea la importancia de esos resultados más alto será su valor. Cuanto mayor sea el grado de dependencia de los otros, también será mayor su puntuación.

4. Complejidad de los problemas a resolver (esfuerzo mental):

Nivel de exigencia en cuanto al esfuerzo mental requerido para encontrar la solución a problemas planteados por el puesto. Tiene en cuenta tanto el marco de referencia del problema (nivel estratégico, táctico u operativo y su amplitud) como el nivel de intensidad, esfuerzo y creatividad del pensamiento necesario para solucionar los problemas.

5. Autogestión (iniciativa y autonomía):

Refleja la autonomía de que dispone el ocupante para tomar decisiones y el nivel de iniciativa preciso para realizar tareas con eficacia.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones que se desarrollen.

Se valorará la capacidad de toma de decisiones a la hora de ejecutar las funciones propias del puesto de trabajo.

B. Requerimientos de capacitación.**6. Formación:**

Conjunto de conocimientos técnicos y habilidades necesarias para el desempeño normal de un puesto.

Factor cuya valoración tiene en cuenta, además de la formación mínima necesaria adquirida mediante título oficial, la formación complementaria y específica, determinada por la empresa.

7. Experiencia:

Experiencia necesaria para el desempeño normal de un puesto. Incluye el tiempo de aprendizaje requerido para el desempeño promedio en el puesto (cuanto mayor sea este tiempo mayor es la complejidad del puesto).

Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de experiencia adquirido, así como la dificultad en su adquisición.

Se determina el período de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad y práctica necesaria para desempeñar las funciones del puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

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 titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

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 titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior 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, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador/a a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador/a 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 del trabajador/a 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 la prevalencia de las funciones contenidas en el mismo.

5. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo deberá encuadrarse, atendiendo a las funciones que desempeñe en la empresa, en alguno de los ocho 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 una supervisión estrecha por parte de sus superiores, necesitando un conocimiento esencial del puesto y un periodo mínimo de adaptación.

B.- Capacitación. Nivel académico equivalente a estudios de Formación Profesional de primer grado, ciclos formativos de grado medio, enseñanza secundaria obligatoria, graduado escolar o equivalente. Experiencia mínima de seis meses y formación básica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes. Alto grado de dependencia y supervisión estrecha por sus superiores.

En este grupo se integran las antiguas categorías de operario base (área funcional operaria) y administrativo base (área funcional administrativa).

Los trabajadores/as de este grupo profesional pasarán 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 estos trabajadores/as 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, para cuya ejecución se requiere un nivel medio de competencia técnica. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Responsabilidad mínima sobre otros.

B.- Capacitación. Nivel académico equivalente a estudios de formación profesional de primer grado, ciclos formativos de grado medio, enseñanza secundaria obligatoria, graduado escolar o equivalente. Experiencia mínima de tres años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 1 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes. Seguimiento de instrucciones específicas (supervisión directa) y competencia técnica media.

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

Grupo profesional 3.

A.- Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones que aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieren iniciativa y un nivel alto de competencia técnica. Supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

B.- Capacitación. Nivel académico equivalente a estudios de formación profesional de 2º grado, ciclos formativos de grado superior, enseñanza secundaria obligatoria o equivalente. Experiencia mínima de 4 años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 2 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes. Nivel alto de competencia técnica, iniciativa y supervisión directa de sus colaboradores.

En este grupo se integran las antiguas categorías profesionales de: Técnico de 4ª (área funcional técnica), Oficial 1º administrativo (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

(ocasionalmente heterogéneas), que requieren iniciativa y nivel alto de competencia técnica. Supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

B.- Capacitación. Nivel académico equivalente a estudios de formación profesional de 2º grado, ciclos formativos de grado superior, bachiller superior o equivalentes y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de 4 años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 3 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes. Iniciativa alta, profundidad funcional y nivel medio de responsabilidad y supervisión.

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

Grupo profesional 5.

A.- Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión directa de tareas heterogéneas u homogéneas que impliquen la gestión de procesos y procedimientos requiriendo iniciativa y nivel alto de competencia técnica. Integración, coordinación y supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

B.- Capacitación. Nivel académico equivalente a estudios de formación profesional de 2º grado, ciclos formativos de grado superior, bachiller superior o equivalentes y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de 6 años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 3 ó 3 años en las del grupo profesional 4, según el área a la que pertenezcan y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes. Iniciativa alta, profundidad y amplitud funcional y nivel alto de responsabilidad y supervisión.

En este grupo se integran las antiguas categorías de Técnico de 3ª (área funcional técnica), Subjefe de sección (área funcional administrativa) y encargado/capataz (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 requieren interpretar, organizar o valorar datos para aportar soluciones y tomar decisiones en tareas complejas (alto contenido de actividad intelectual y de interrelación humana).

B.- Capacitación. Nivel académico equivalente a titulación universitaria de grado medio y/o estudios de formación profesional de 2º grado, ciclos formativos de grado superior, bachiller superior o equivalente y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de 4 años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 5 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes. Autonomía y tareas complejas.

En este grupo se integran las antiguas categorías de Titulado de grado medio y Jefe de Servicio (área funcional técnica) y Jefe 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 amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales y sus respectivos colaboradores.

B.- Capacitación. Titulación académica de grado superior o equivalente y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de 6 años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 6 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes. Autonomía, tareas complejas y variadas y responsabilidad alta.

En este grupo se integra la antigua categoría de Titulado 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 defini-

dos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales completas a partir de directrices generales de carácter amplio y sus respectivos colaboradores.

B.- Capacitación. Estudios universitarios de grado superior y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de 6 años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 7 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes. Alto grado de autonomía y responsabilidad sobre planificación, organización, dirección y coordinación, sobre una o varias áreas funcionales completas.

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

Artículo 15.- Movilidad funcional.

Si el cambio de puesto de trabajo es por necesidades de la empresa, la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a 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 trabajador/a 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 un trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.

En el caso de cambio de puesto de trabajo a petición del trabajador/a, percibirá el salario del nuevo 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 artículo 14 del E.T.

16.3 Ascensos y Vacantes: Hasta que se implante el sistema que establezca la Comisión Paritaria, las vacantes que se produzcan en la empresa se proveerán de la siguiente forma:

En primer lugar, las vacantes de puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa, entre su personal o contratando personal de nuevo ingreso.

En segundo lugar, por libre designación de la empresa entre sus trabajadores/as, teniendo en cuenta la formación, méritos del trabajador/a, características del puesto de trabajo y las facultades organizativas de la Dirección, informando al comité de empresa.

En tercer lugar, si la vacante no hubiera sido cubierta por el sistema establecido anteriormente, se convocará el oportuno concurso entre los trabajadores/as de la empresa, que cumplan los requisitos exigidos por el puesto de trabajo a cubrir, realizándose las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas correspondientes, con la participación del comité de empresa.

Si la vacante no hubiera sido cubierta por ninguno de los sistemas anteriores, se procederá a contratar personal de nuevo ingreso.

Artículo 17.- Contratación laboral temporal.

En esta materia regirán las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral general.

En cuanto a la regulación contenida en el Convenio Colectivo Estatal, publicado en el BOE de 24 de agosto de 2007 o norma que lo sustituya, resultaran de aplicación las siguientes modalidades con reflejo de los artículos del citado convenio que las regulan:

- Contratos eventuales por circunstancias de la producción (artículo 21 del Convenio Estatal).

- Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación (artículo 22 del Convenio Colectivo Estatal).

- Contrato de relevo (artículo 23 del Convenio Colectivo Estatal).

- Contrato de Formación (artículo 24 del Convenio Colectivo Estatal).

Artículo 18.- Formación Profesional.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de trabajadores/as, 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 los representantes de los trabajadores/as. 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 el Director 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 a los trabajadores/as 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 los trabajadores/as 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.

Capítulo IV. Jornada laboral.

Artículo 19.- Jornada laboral.

La jornada laboral máxima será 37 horas semanales, totalizando un número equivalente a: 1.660 horas en cómputo anual.

Para el cómputo anual de jornada se ha tenido en cuenta los días de permiso por asuntos propios.

Si por cualquier norma jurídica de obligado cumplimiento se estableciese una jornada máxima inferior a la pactada en este convenio durante su vigencia, la misma se haría efectiva a partir de la fecha de entrada en vigor.

19.1 Retenes.

Se entenderá por retén, el espacio de tiempo en que permanecerá el trabajador/a 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 los trabajadores/as mayores 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 al mismo trabajador/a.

La realización del retén de planta será obligatoria para los trabajadores/as designados por el Jefe de Planta.

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

19.2 Guardias.

Se entiende por guardia el tiempo que el trabajador/a 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/as afectados 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 algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de esta empresa generasen éste 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.

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 trabajador/a y previa comunicación a los representantes de los trabajadores/as. 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 al trabajador/a, 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 régimen 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 los trabajadores/as.

21.1 Compensación por turnicidad.

Los trabajadores/as afectados por cualquiera de las circunstancias del trabajo en régimen de turnos cobrarán un plus por día de trabajo cuya cuantía queda reflejada en el artículo 28.10.

Este plus de turno compensa tanto el cambio de turno como el trabajo en domingos y festivos intersemanales. Este plus lo percibirá cualquier trabajador/a durante los días que preste sus servicios en régimen de turnos, y el corretornos u otro trabajador/a 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), se compensarán por tiempos equivalentes con el recargo del 40%, a quien lo solicite por escrito o económicamente según el artículo 28.13 de este Convenio, en concepto de servicios extraordinarios.

A tal fin, cada dos meses se computarán las horas extraordinarias realizadas, teniendo que ser informadas las mismas por el departamento de RRHH al comité, sobre las causas que han motivado la realización de las mismas. Si se adopta el criterio de compensación económica lo será en la siguiente nómina a abonar, si se adopta el criterio de compensación en tiempo libre, lo será en el plazo más breve posible y como máximo dentro del plazo de los cuatro meses siguientes a la fecha de su realización.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22.00 y las 6.00.

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 trabajador/a 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 29 de este Convenio.

Artículo 23.- Vacaciones.

Los trabajadores/as de plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales de 26 días laborables incluyéndose sábados. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre empresa y trabajador/a la división del período de vacaciones.

Al establecer el calendario se procurará atender las peticiones de los trabajadores/as, 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 trabajador/a, 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 trabajador/a, avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

24.1 Licencia por matrimonio: 15 días naturales. A estos efectos se asimila a matrimonio la constitución formal en Registro Público de pareja de hecho, aunque no generará nueva licencia hasta transcurridos 5 años de la anterior por el mismo motivo.

24.2 Licencia personal: por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

24.3 Licencia médica: cuando por razones de enfermedad, el trabajador/a 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.

24.4 Licencia por traslado de domicilio: se concederán 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

24.5 Licencia por natalidad, adopción o acogimiento: a cada trabajador/a se le concederá por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando necesite realizar un desplazamiento a tal efecto, superior a 250 Km.

24.6 Licencia por muerte, intervención quirúrgica o enfermedad grave: se concederán 3 días naturales por la muerte o enfermedad grave de cónyuge o hijo, así como de la compañera única con convivencia estable demostrada superior a 2 años y para el resto de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Anexo III) se concederán 2 días naturales. Cuando el suceso se produzca en otra localidad o en una distancia mayor de 250 Km., la licencia se ampliará en 2 días naturales.

En los casos de fallecimiento, la empresa podrá exigir el certificado de defunción, y en los de enfermedad, intervención quirúrgica o alumbamiento, un certificado médico oficial, expedido por el facultativo que haya intervenido.

24.7 Permiso por estudios: a todos aquellos trabajadores/as que acrediten estar matriculados 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.

24.8 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. Hasta 2 días de asuntos propios se podrán acumular a vacaciones.

Respetando a título personal licencias superiores que tengan los trabajadores/as reconocidas con anterioridad al presente convenio.

24.9 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.- Bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

Cuando por hallarse enfermo no pueda un empleado/a asistir al trabajo, deberá dentro de las tres primeras horas de su jornada ponerlo en conocimiento de la Jefatura a la que se halle adscrito. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

Si la duración de la enfermedad es superior a un día natural, el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a su Jefe inmediato, para que este la remita al servicio de personal correspondiente para su tramitación. La no presentación de los partes de baja facultará, asimismo, a considerar la ausencia como injustificada.

Artículo 26.- Protección a la maternidad.

Por motivos justificados por certificado médico, podrá la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por embarazo si el mismo puede producir aborto o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Artículo 27.- Excedencias.

27.1 Excedencias.

Los trabajadores/as con al menos un año de servicio podrán 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 mismo trabajador/a, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En este caso el trabajador/a 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.

27.2 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 trabajador/a 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.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, 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 excedencias especiales no contempladas en este artículo se realizarán conforme al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 28.- Conceptos económicos.

Los trabajadores/as 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 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.

28.1 Salario base.

La tabla de retribuciones del año 2009 correspondientes a salario base 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.

Dado que en este convenio se ha cambiado el sistema de clasificación profesional pasando de categorías profesionales a grupos profesionales, y que en cada grupo profesional se pueden integrar distintas antiguas categorías profesionales, con el fin de lograr una identidad retributiva por grupo profesional, se establece como periodo transitorio los 4 años de convenio para asimilar los salarios de las categorías profesionales al salario final que corresponda al grupo profesional en que se integran.

Cada uno de los años de vigencia del convenio, los salarios de 2008 de cada categoría profesional, se incrementarán, en su caso, además del porcentaje de incremento retributivo pactado, con una cuarta parte de la diferencia que pueda existir entre el salario de la categoría en 2008 y el salario del grupo en que se integra en 2008. Se hace constar que en las tablas salariales de 2009 e inicial de 2010 ya se ha tenido en cuenta el incremento de la cuarta parte de la diferencia, antes citada.

A este fin, en el Anexo I al presente convenio se publica la tabla retributiva por grupos profesionales y dentro de cada grupo profesional por las categorías que integra, en salarios de 2008, más los salarios que corresponden a cada grupo profesional y categorías en él integradas, en cada uno de los años de vigencia del convenio (2009, 2010, 2011 y 2012), teniendo en cuenta los porcentajes de aumento retributivo de dichos años (1,4% en 2009, sin revisión final, y 1% inicial en 2010, 2011 y 2012, con revisión final al IPC real de dichos años). Lógicamente, las tablas retributivas de 2010, 2011 y 2012 sólo están calculadas en su valor inicial con el 1% y sin tener en cuenta los IPC's reales de los años anteriores. Por tanto, se deben considerar los salarios reflejados en dicha tabla de la siguiente forma:

Salarios de 2009. Con carácter de definitivos al no haber revisión final por variación de IPC.

Salarios iniciales de 2010. Definitivos en su carácter de iniciales, si bien deben ser revisados al final del año para adaptarlos al IPC real.

Salarios de 2011. Provisionales, tanto iniciales, por posible afectación a consecuencia de la revisión de la tabla salarial de 2010 por adaptación al IPC real de dicho año, como finales, para adaptarlos al IPC real de 2011.

Salarios de 2012. Provisionales, tanto iniciales, por posible afectación a consecuencia de la revisión de la tabla salarial de 2011 por adaptación al IPC real de dicho año, como finales, para adaptarlos al IPC real de 2012.

28.2 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.

28.3 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 los trabajadores/as que lo tengan reconocido.

Las fechas de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

- El penúltimo día laborable del mes de marzo.
- El penúltimo día laborable del mes de junio.
- El penúltimo día laborable de mes de septiembre.
- El día quince de diciembre.

28.4 Antigüedad.

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio no devengarán el complemento personal de antigüedad, sí bien se continuará abonando el porcentaje de antigüedad que tienen consolidado.

28.5 Plus de garantía.

Los trabajadores/as que vengán percibiendo un plus de garantía a consecuencia de su subrogación empresarial, continuarán percibiéndolo incrementado en el mismo porcentaje que los haga el Salario Base.

28.6 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 operario, aun operando sobre productos tóxicos, lo haga de una forma extensa, sin penetrar en el ambiente de gas en cuestión.

28.7 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 algún trabajador/a percibiese un plus de trabajo nocturno más elevado, le será respetado en su cuantía.

28.8 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 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 podrá 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.

28.9 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.

Los trabajadores/as que ostentasen antes del 1 de octubre de 2009 la categoría profesional de oficial 1ª administrativo, percibirán a partir de dicha fecha un complemento personal de 91,85 € en las 3 pagas ordinarias y la extraordinaria de diciembre, en 2009, y el mismo complemento revisado en el porcentaje que corresponda en 12 pagas ordinarias y 4 extraordinarias en los años 2010, 2011 y 2012.

El complemento personal, para quien lo tenga reconocido, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

28.10 Plus de turnos.

A los trabajadores/as que trabajen en régimen de turnos se les abonará un plus por cuantía de 6,20 euros 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.

28.11 Retenes.

A los trabajadores/as que realicen retenes se les abonará un plus por cada retén realizado de 168 euros, más 22,40 euros por cada festivo distinto del domingo.

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

28.12 Guardias.

El trabajador/a que realice guardias percibirá por cada grupo profesional las siguientes cantidades:

- Grupo profesional 1 (Operario base): 119 €.
- Grupo profesional 2 (Oficial 2ª de oficio): 132,5 €.
- Grupo profesional 3 (Oficial 1ª de oficio): 147 €.
- Grupo profesional 4 (Subcapataz): 147 €.
- Grupo profesional 5 (Capataz): 147 €.

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

28.13 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 2009 los precios bases de las horas extraordinarias vienen reflejados en el Anexo nº II, del presente convenio.

B) Indemnizaciones y suplidos por compensación:

28.14 Quebranto de moneda.

El personal que realice labores de cobros y pagos percibirá un Plus de Quebranto de Moneda fijado en una cuantía de 672 euros anuales, pagaderos por 12 meses a razón de 56,00 euros mensuales.

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

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

28.15 Importe de Dietas

El trabajador/a que por necesidades de la empresa se desplace fuera de localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá durante todo la vigencia del convenio, las dietas siguientes:

Dieta por almuerzo: 11,35 euros.

Dieta por habitación y desayuno: 22,70 euros.

Dieta completa: 37,40 euros.

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 29.- Anticipos.

La empresa, a instancia de los trabajadores/as, 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

Artículo 30.- Revisión salarial.

Los conceptos económicos del año 2009 se han calculado con un incremento del 1,40%, sin revisión al final del año para adaptarla al IPC real. La tabla salarial de dicho año es la que aparece reflejada en el Anexo I del presente Convenio. Los conceptos económicos de los años 2010, 2011 y 2012, con independencia de los incrementos que procedan por la modificación del sistema de clasificación profesional y salvo los expresamente excluidos, tendrán un incremento inicial en cada año del 1% sobre los conceptos económicos finales del año anterior. Al final de cada año, los conceptos económicos, salvo los expresamente exclui-

dos, serán revisados para adaptarlos al IPC real de dicho año. En ningún caso estos procesos de revisión final de los conceptos económicos de 2010, 2011 y 2012, para adaptarlos al IPC real de cada uno de dichos años, supondrán disminución del importe de dichos conceptos existente al final del año anterior, es decir, no se verán afectados por posibles I.P.C.s negativos.

Capítulo VI. Régimen asistencia. I

Artículo 31.- Concepto de régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio colectivo, es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social y a los trabajadores/as que prestan sus servicios en la empresa

Artículo 32.- Naturaleza del régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio colectivo, tiene la naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social, prevista en el capítulo X, sección 11 artículo 191.1 apartado A, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 33.- Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.

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

En el supuesto de se suscitarán dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad temporal por parte de algún trabajador/a, la empresa solicitará de la representación de los trabajadores/as legalmente constituida en la misma, un informe estimativo sobre tal situación. Si dicho informe corroborara las dudas suscitadas, la empresa podrá decidir si procede el abono en esta situación de la totalidad de los salarios reales fijos al trabajador/a o lo estipulado en la legislación vigente.

Artículo 34.- Disminución de facultades.

La empresa adoptará las previsiones oportunas a fin de que el trabajador/a que por edad, enfermedad, accidente o cualquier otra razón, se le reconozca la condición de minusválido 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 trabajador/a 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 35.- Beneficios asistenciales.

35.1 Ayudas por prótesis dentales, gafas, plantillas ortopédicas y similares.

La empresa colaborará en el coste de la adquisición de prótesis, gafas y similares de los trabajadores/as, su cónyuge e hijos que con él convivan, con el abono del 60% de la factura que se presente hasta un límite máximo de 233 euros anuales por unidad familiar.

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 los trabajadores/as antes de la vigencia de este convenio.

35.2 Ayuda por estudios.

Para los hijos del personal afectado por este convenio, mayores de 2 años, que utilicen servicios de guardería o estén escolarizados y estudien enseñanza básica, ESO, BUP, FP, o estudios universitarios de grado medio o superior, acreditado mediante certificado y matrícula.

Para tener derecho a la ayuda de guardería para hijos mayores de dos años, deberán cumplir la edad en el año natural.

Recibirán una ayuda económica anual de pago único que consistirá en 140 euros, durante toda la vigencia del Convenio.

La ayuda escolar será abonada en el mes de octubre de cada año que corresponda, a los trabajadores/as que en dicho mes se encuentren prestando servicios a la empresa y con una antigüedad mínima de 6 meses.

Artículo 36.- 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 38.500 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 del trabajador/a en la póliza del mismo, sin que por tanto el empleado/a conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Artículo 37.- Vestuario de trabajo.

La Dirección de la empresa y 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 al trabajador/a, con informe favorable de su Jefe de Centro Gestor, y entregando las prendas deterioradas.

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

El uso de la ropa entregada por la empresa es obligatorio para todos los trabajadores/as.

Artículo 38.- Retirada carné de conducir. Defensa legal del trabajador/a 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 trabajador/a 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.

Capítulo VII. Derechos y relaciones sindicales.

Artículo 39.- Secciones sindicales.

Los trabajadores/as de la empresa afiliados a una central sindical podrán constituir una Sección Sindical, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 40.- Garantías sindicales.

40.1 Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección un escrito en el que se

expresarse con claridad la orden del descuento y la central a que pertenece, así como el número de cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones indefinidamente, salvo indicación en contrario por escrito del trabajador/a.

40.2 Locales.

La empresa pondrá a disposición de los delegados de personal o comité de empresa un local adecuado, para desarrollar su actividad y ponerse en comunicación con los trabajadores/as.

40.3 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 del Presidente del comité de empresa.

40.4 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 en uno o varios miembros del comité en cómputo mensual, sin rebasar el máximo total, previa notificación a la empresa.

Los trabajadores/as 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 41.- Competencias del comité de empresa.

41.1 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 los trabajadores/as 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 los trabajadores/as o de sus familiares.

11) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren 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.

41.2 Derechos materiales.

El comité de empresa dispondrá de un tablón de anuncios para informar a los trabajadores/as 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 1.200 € anuales, como ayuda a sus gastos.

Capítulo VIII. Premios y régimen disciplinario.

Artículo 42.- Premios.

Por la Dirección de la empresa se podrán establecer los premios o distinciones que estime oportunos a fin de reconocer conductas ejemplares; espíritu de servicio, afán de superación profesional u otros actos que puedan ser acreedores de ellos.

Como premio de vinculación la empresa abonará al trabajador/a que con 65 años de edad 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 43.- Faltas y clases de faltas.

Todo el Régimen Disciplinario, en cuanto a tipificación de las faltas cometidas por los trabajadores/as, sus sanciones, prescripción y procedimiento, se regirá por lo dispuesto al respecto en el Capítulo VII del Convenio Estatal para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, publicado en el BOE de 24 de agosto de 2007 o Norma que los sustituya.

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral.

Artículo 44.- 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 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 45.- 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 SSSL de Aigües i Sanejament d'Elx. El comité de SSSL realizará y coordinará las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, asesorando y asistiendo a la Dirección de la empresa, a los trabajadores/as y a sus representantes, en aquellas cuestiones relacionadas con esta materia.

La empresa, y los representantes de los trabajadores/as, promoverán todas aquellas actuaciones encaminadas a la mejora de la gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

La empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores/as, 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 46.- Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, correspondiéndoles, en todo caso, la defensa de los intereses de los trabajadores/as en este campo.

Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores/as en el comité de empresa.

1) Las competencias y facultades de los Delegados 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 de los trabajadores/as 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 Delegados de Prevención.

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

a) Acompañar a los técnicos 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 los Inspectores 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 el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as 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 empresario las informaciones obtenidas por éste 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 los trabajadores/as, 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 los trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 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 Delegados 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 Delegados 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 empresario podrá poner en práctica su decisión.

4) La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado 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 Delegados 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 de Prevención, estén interesados en realizarla.

Artículo 47.- 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 Delegados de Prevención y los representantes designados por la empresa en igual número. A las reuniones podrán asistir, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa, los trabajadores/as de la empresa de especial cualificación o información respecto de cuestio-

nes 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 de los trabajadores/as.
- 3) La información, formación de los trabajadores/as 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 los trabajadores/as 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 contratadas y empresas de servicios en nuestros centros de trabajo.

Artículo 48.- Vigilancia de la salud.

La empresa vigilará periódicamente la salud de los trabajadores/as en función de los riesgos inherentes al trabajo, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a 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 trabajador/a 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 al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo, respetando siempre su intimidad y dignidad y la confidencialidad de la información obtenida, y comunicando los resultados a los trabajadores/as afectados.

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 los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador/a, 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 trabajador/a 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 49.- Obligaciones y derechos del trabajador/a.

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

Los trabajadores/as, 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 SSSL acerca de cualquier situación que, a juicio del trabajador/a entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as; 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/as 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 trabajador/a 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 50.- 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 los trabajadores/as.

La empresa proporcionará a los trabajadores/as 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/as 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.

Los trabajadores/as deberán 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 al trabajador/a.

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.

La implantación del Plan de Igualdad, que está elaborando el Grupo AGBAR, al que pertenece esta empresa, se llevará a cabo con la participación del comité de empresa.

Adicional segunda: vinculación 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 tercera: 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 día 26 de febrero de 2009, se reconocieron plena capacidad y legitimación para negociar.

ANEXO I

ANEXO I: TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX, S.A. 2.009-2.012												
Grupo profesional	Salario Grupo	Categorías Actuales	Salario Actual Categoría (2008)	Número Personas	2.009 MENSUAL	Tablas Salariales						
						Revisión Pactada Ajuste IPC Real IPC AJUSTADO	1,40%	1,00%	0,00%	1,00%	0,00%	1,00%
G. PROF 8	33.523,63	TGS-SEFATURA	33.523,63	1	1.909,72	33.992,96	1.928,81	34.332,89	1.948,30	34.676,32	1.967,58	35.022,38
G. PROF 7	31.322,48	TGS	31.322,48	12	1.784,33	31.760,99	1.803,17	32.076,60	1.820,19	32.399,39	1.838,39	32.723,38
		TEM	26.025,74	6	1.482,59	26.390,10	1.497,42	26.654,00	1.512,39	26.920,54	1.527,51	27.189,75
G. PROF 6	26.025,74	JEFE DE SECCION	26.011,34	1	1.481,97	26.379,00	1.497,00	26.646,53	1.512,18	26.916,77	1.527,51	27.189,75
		JEFE DE SERVICIO	26.025,74	1	1.482,59	26.390,10	1.497,42	26.654,00	1.512,39	26.920,54	1.527,51	27.189,75
		TECNICO DE 3ª	23.852,36	1	1.358,78	24.186,29	1.372,37	24.438,16	1.386,09	24.672,44	1.399,95	24.919,16
G. PROF 5	23.852,36	SUBJE DE SECCION	23.852,36	1	1.358,78	24.186,29	1.372,37	24.438,16	1.386,09	24.672,44	1.399,95	24.919,16
		ENCARGADO/CAPA TAZ	21.672,75	4	1.265,66	22.528,70	1.269,67	23.312,04	1.254,43	24.108,80	1.249,16	24.919,16
G. PROF 4	22.200,00	SUBCAPATAZ	20.192,32	1	1.178,87	20.983,96	1.219,54	21.707,84	1.260,90	22.444,09	1.302,97	23.192,90
		TECNICO DE 4ª	19.556,50	1	1.133,20	20.170,95	1.163,86	20.716,72	1.195,02	21.271,40	1.226,69	21.835,09
G. PROF 3	20.900,32	OPC. 3ª ADMINISTRAT.	22.349,68	2	1.190,61	21.192,92	1.202,52	21.404,85	1.214,55	21.618,90	1.226,69	21.835,09
		OPC. 1ª OFICIOS	19.450,95	15	1.128,69	20.093,88	1.160,82	20.892,07	1.193,89	21.644,10	1.226,69	21.835,09
		TECNICO DE 5ª	18.489,25	2	1.071,40	19.070,91	1.088,52	19.382,79	1.106,69	19.699,90	1.124,70	20.019,60
G. PROF 2	19.162,55	OPC. 2ª ADMINISTRAT.	18.420,51	14	1.059,92	18.866,50	1.081,19	19.245,16	1.102,78	19.629,50	1.124,70	20.019,60
		OPC. 2ª OFICIOS	18.118,09	32	1.047,00	18.636,51	1.072,49	19.090,30	1.098,39	19.551,29	1.124,70	20.019,60
		ADMINISTRAT. BASE	17.657,60	3	1.005,89	17.904,81	1.015,95	18.083,85	1.026,11	18.264,69	1.036,37	18.447,34
G. PROF. 1	17.657,60	OPERARIO BASE	17.632,26	10	1.004,81	17.885,54	1.015,22	18.070,88	1.025,74	18.258,14	1.036,37	18.447,34

ADVERTENCIA: LA TABLA SALARIAL DE 2.009 ES DEFINITIVA. LA DE 2.010 ES DEFINITIVA COMO INICIAL DE OCHO AÑO, PERO DEBERÁ ADAPTARSE AL FINAL DE 2.010 AL IPC REAL DE DICHO AÑO. Y LAS TABLAS SALARIALES DE 2.011 Y 2.012 SON MÉRAMENTE ORIENTATIVAS.

ANEXO II
AIGÜES D'ELX, S.A. - TABLA DE PRECIOS HORAS EXTRAS
DEL AÑO 2009

GRUPO	DESCRIPCIÓN CATEGORÍAS ANTERIORES	PRECIO HORA BASE
GRUPO 1	ADMINISTRATIVO BASE - OPERARIO BASE	6,69 €
GRUPO 2	TÉCNICO DE 5ª	7,13 €
GRUPO 3	OFICIALES 2ª ADMINISTRATIVO	7,50 €
	OFICIALES 2ª DE OFICIO	
GRUPO 4	TÉCNICO DE 4ª	7,78 €
	OFICIALES 1ª ADMINISTRATIVO	
GRUPO 5	OFICIALES 1ª DE OFICIO	9,63 €
	SUBCAPATAZ	
GRUPO 6	T.G.M.	10,20 €
	JEFE DE SECCIÓN	
GRUPO 7	JEFE DE SERVICIO	12,41 €
	T.G.S.	

ANEXO III

Consanguinidad y afinidad.

Trabajador/a y cónyuge o pareja de hecho se encuentran en el mismo estado en cuanto a grados.

Primer grado de consanguinidad y afinidad.

- Padres.
- Cónyuge/pareja de hecho.
- Suegros.
- Hijos.
- Yerno/nuera.

Segundo grado de consanguinidad y afinidad.

- Abuelos/abuelos del cónyuge.
- Hermanos.
- Nietos/nietos del cónyuge.
- Cuñados.

Alicante, 6 de noviembre de 2009.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

0926517

**DIRECCIÓN TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE,
AGUA, URBANISMO Y VIVIENDA**

ANUNCIO

La Comisión Territorial de Urbanismo, en sesión celebrada el día 29 de enero de 2009, adoptó entre otros el siguiente acuerdo:

«Expediente 15/09. La Vila Joiosa. Plan Parcial del Sector PP-34 «Bulevar 4», promovido por Pladepro, S.A. (PL-04/2247).

Visto el expediente de referencia y sobre la base de los siguientes antecedentes y consideraciones:

Antecedentes.

Primero.- A instancia de la entidad Pladepro, S.A. y de conformidad con los artículos 45 y 46 de la Ley Reguladora de la Actividad Urbanística Valenciana, el Proyecto de Plan Parcial se sometió a información pública durante 20 días mediante Decreto del Alcalde de fecha 22 de febrero de 2001, publicándose el anuncio en el Diario Oficial de la Generalidad Valenciana número 3.968 de 28 de marzo de 2001 y en el diario Información de 15 de marzo de 2001. Dicho plazo fue prorrogado por veinte días adicionales conforme a lo establecido en el artículo 46.4 de la LRAU a solicitud de la entidad «Enclave de Monóvar, S.L.»

En relación con los expresados trámites se debe mencionar que el 22 de enero de 2001 la entidad Pladepro, S.A. solicitó ante el Servicio Territorial de Ordenación del Territorio Cédula de urbanización para el Plan Parcial del sector 34. El 4 de julio de 2003 el Director General de Planificación y Ordenación Territorial dictó resolución de no expedir la cédula de urbanización, habida cuenta de que la propuesta

incorpora la modificación del trazado de la vía pecuaria que discurre por el sector, lo que exige una modificación de la ordenación estructural.

Durante el pertinente periodo de exposición pública, se presentaron siete escritos de alegaciones que fueron resueltas por el pleno de la Corporación. Por acuerdo del pleno de 18 de diciembre de 2003 se aprobó provisionalmente el plan parcial de referencia, con la exigencia de que se presentara un texto refundido en el que se rectificaran diversos aspectos de la documentación técnica. Por la entidad adjudicataria se presentó nueva documentación que fue informada por el Arquitecto Jefe del Servicio del Área de Urbanismo como conforme con el acuerdo de programación. El Concejal Delegado de Urbanismo y Caso Histórico la remite a la Conselleria de Territorio y Vivienda para su aprobación definitiva el 30 de noviembre de 2004.

Segundo.- La documentación está integrada por Memoria informativa y justificativa, Ficha de Planeamiento y Gestión, Normas Urbanísticas y Planos de información y de ordenación.

Tercero.- El objeto del expediente es la ordenación de uno de los sectores de suelo urbanizable no pormenorizado del Plan General vigente en el municipio.

Los parámetros establecidos en el Plan General son los siguientes:

- Superficie bruta del sector: 146.577 m²s
- Superficie computable del sector: 146.577 m²s
- Sistemas estructurales externos: 0 m²
- Sistemas estructurales adscritos: 25.532 m²
- Aprovechamiento tipo: 0.3407 m²c/m²
- IEB: 0.40 m²c/m²
- Aprovechamiento total: 58.631 m²t
- Uso global: terciario.

Las magnitudes del Plan Parcial son las establecidas en el Plan General. Se establecen como usos globales el Terciario e Industrial en Grado 1/2/3 y como Usos incompatibles Residenciales e Industrial en Grado 4/5.

Como resultado de la ordenación que se establece mediante el Plan Parcial, en desarrollo del Plan General y en cumplimiento de las exigencias de red secundaria de dotaciones exigidas por el Reglamento de Planeamiento de la Comunidad Valenciana, se destinan a zona verde pública 14.668 m² y a red viaria 48.899 m².

En la alternativa técnica se propone hacer coincidir el trazado de la vía pecuaria con un vial de ordenación estructural definido por el Plan General y que bordea el sector.

Cuarto.- Constan en el expediente los siguientes informes de otras Administraciones u Organismos cuyas competencias o bienes demaniales resulten afectados por la actuación propuesta:

- Informe favorable de fecha 17 de diciembre de 2007 del Ministerio de Fomento, Dirección General de Carreteras.

- Informe de 3 de agosto de 2006 del Servicio Territorial de Medio Ambiente de Alicante de la Conselleria de Territorio y Vivienda del siguiente tenor literal:

«Aquest informe es fa sobre el plantejament que de l'assagador «Colada de la Costa» es fa al plànol que s'adjunta, presentat per en Ricardo Guillén Polo en representació de la mercantil Pladepro, S.A. a aquest serveis territorials el passat 21 de juliol de 2006.

L'afectació al Sector ho és d'acord amb el projecte de classificació dels assagadors del termini municipal de la Vila Joiosa, aprovat per Ordre del Conseller de 22 de setembre de 1993, al DOGV de 2 de novembre de 1993.

La «Ley 3/1995 de Vías Pecuarias» estableix els usos legals, compatibles i complementaris d'aquests béns públic, no trobant-se entre aquests usos la circulació de vehicles no agraris.

En aquest sentit, i com que l' assagador afectat «Colada de la Costa» tan sols té una amplària de 6 metres, la qual no permet dedicar part d'ell a altres usos, no podrà dedicar-se a vial de trànsit de vehicles normals, i tan sols permetrà mitjançament les senyalitzacions i infraestructures que calquen, ser objecte dels usos establertes a la Llei esmentada article 1,16 i 17 (ramats, vehicles agraris, cavalls, vianants, bicicletes,...)