

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2024/01725 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de las empresas Hidraqua Gestión Integral de Aguas de Levante, SA, Aigües de Cullera, SA, Aigües Municipals de Paterna, SA y Aigües de l'horta, para la actividad de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua de la provincia de Valencia, para los años 2023 a 2025. Código: 46005633012000.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de las empresas Hidraqua Gestión Integral de Aguas de Levante, SA., Aigües de Cullera, SA., Aigües Municipals de Paterna, SA. y Aigües de l'horta, para la actividad de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, de la provincia de Valencia para los años 2023 a 2025.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 13 de diciembre de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación de las empresas, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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



VER ANEXO

València, a 7 de febrero de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS HIDRAQUA GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A., AIGÜES DE CULLERA, S.A., AIGÜES MUNICIPALS DE PATERNA, S.A. Y AIGÜES DE L'HORTA, PARA LA ACTIVIDAD DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA, DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.

CAPÍTULO I

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

ART.1º.- ÁMBITO FUNCIONAL

Las presentes normas regirán en las empresas Hidraqua Gestión Integral de Aguas, S.A., Aigües de Cullera, S.A., Aigües Municipals de Paterna, S.A y Aigües de L'Horta, S.A. y en lo no expresamente previsto en las mismas, regirá el Estatuto de los Trabajadores, el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (o convenio que lo sustituya), y la normativa laboral vigente en cada momento.

ART.2º.- ÁMBITO PERSONAL

Por este convenio, se regirá todo el personal laboral al servicio de las empresas citadas, que se dedique al ciclo integral del agua, excepto aquellos que a título personal tengan derecho a regirse por otros Convenios o Acuerdos Colectivos o Pactos Verbales.

El personal que sea contratado expresamente para nuevas actividades distintas al ciclo integral del agua o que sea subrogado desde otras empresas que desarrollasen esas nuevas actividades, se regirá por el convenio que corresponda a esa actividad. No obstante, el personal, que ya pertenezca a la empresa el 30 de abril de 2013 y que, procedente del ciclo integral del agua, pueda ser destinado por la empresa a nuevas actividades distintas del ciclo de agua, podrá optar por seguir rigiéndose a título personal por el presente convenio o posterior que lo sustituya.

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

ART.3º.- ÁMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo regirán exclusivamente en los centros de trabajo de la provincia de Valencia, de las empresas siguientes:

- Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.
- Aigües de Cullera, S.A.
- Aigües Municipals de Paterna, S.A.
- Aigües de l'Horta, S.A.

ART. 4º.- ÁMBITO TEMPORAL



El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, y entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023.

ART. 5º.- RESCISIÓN, REVISIÓN Y PRÓRROGA

El preaviso de denuncia del presente Convenio habrá de hacerse con una antelación mínima de tres meses respecto de su vencimiento, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas. Si denunciado el Convenio las negociaciones de la Comisión Deliberadora se prorrogarán 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.

ART. 6º.- GARANTÍA “AD PERSONAM”

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 las empresas precitadas, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las convenidas, subsistirán como garantía “ad personam” para los que vengan gozando de ellas.

Se mantiene el Plus Garantía para cada persona trabajadora de las afectadas por el presente Convenio Colectivo, que están reflejados individualmente y en cómputo mensual en el Acta de Aprobación del Convenio de 1999-2002. El citado Plus se incrementará para cada uno de los años de convenio en el mismo porcentaje de incremento de la tabla salarial.

Asimismo, se continuarán respetando las garantías contempladas en el Acuerdo de Adhesión de fecha 17 de abril de 2000, para las personas trabajadoras actualmente afectadas por este Convenio procedentes de las Empresas Aguas Potables y Riegos, S.A. y Omnium Liria, S.L.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 7º.- NORMA GENERAL

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 art. 41 del E.T. Los Representantes de las personas trabajadoras informarán 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.

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

ART. 8º.- 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 legalmente constituidos en la empresa. Todo ello sin perjuicio de los intereses económicos y legales del trabajador.

Se procurará mantener la plantilla en el mismo nivel que en años anteriores. No obstante lo indicado, en el supuesto de que la Empresa, en el uso de las atribuciones que le confieren los párrafos anteriores, considere oportuno disminuir el nivel de la plantilla en los casos previstos en la legislación vigente, negociará previamente al Comité de Empresa o los Delegados de personal de dicha eventualidad.

ART. 9º.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de grupo y/o nivel superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.
2. Transcurrido dicho periodo, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente al respecto, en el plazo de quince días y previo informe de la RLT, en su caso, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que la persona interesada solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.
3. Cuando se realicen funciones de grupo y/o nivel superior, pero no proceda el cambio de grupo y/o nivel por no reunir la persona interesada los requisitos precisos al respecto, ésta tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo y/o nivel asignado y la de la función efectivamente realizada.
4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo y/o nivel superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo y/o nivel o porque la misma desee adquirir experiencia práctica en funciones de grupo y/o nivel superior.
5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor



de la persona trabajadora sustituida, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

ART. 10º.- USO DE MÁQUINAS Y ELEMENTOS DE TRABAJO

Si la persona trabajadora observara faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, que entorpezca la realización de su trabajo, estará obligada a dar cuenta inmediatamente a sus superiores. La persona trabajadora será responsable del cuidado de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confíen y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

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

ART. 11º.- 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.

Las relaciones entre los mandos y las personas trabajadoras a su cargo, y entre los propios equipos de trabajo, se desarrollarán de forma educada y con respeto, para favorecer la eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus tareas.

CAPÍTULO III

FORMACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ART 12º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación profesional tiene por objeto proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas para cada puesto de trabajo en el marco de un proceso de aprendizaje permanente y desarrollo profesional, redundando a su vez, en la mejora de la eficacia y la excelencia del servicio.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de la plantilla. En base a la previsión de vacantes en la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal forma que, con igualdad de oportunidades, pueda acceder a puestos de trabajo de superior grupo profesional o responsabilidad que hayan quedado vacantes.



El personal tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa y a los delegados/as de personal sobre reconversión tecnológica. Los posibles reciclajes que se deriven de la misma serán estudiados en la Comisión Paritaria de Formación Profesional (en adelante CFPF), a los efectos de establecer las acciones formativas necesarias.

La formación profesional en la Empresa vendrá recogida en el plan de formación que se apruebe cada año.

En los casos en que la formación profesional tenga lugar en jornada ordinaria será obligatoria para la persona trabajadora su asistencia a la misma. En los casos en que la formación tuviera lugar fuera de la jornada, la asistencia a la misma será voluntaria.

Comisión Paritaria de Formación Profesional

Esta Comisión estará formada por dos personas representantes de la Dirección de la Empresa y dos personas representantes designadas por el Comité de Empresa y delegados de personal de las empresas firmantes del Convenio. En el caso de que la empresa sólo tenga un representante éste podrá nombrar un asesor.

Las competencias de esta Comisión son:

- a) Evaluar la promoción del personal y los criterios de selección y preferencia para la inscripción en los cursos.
- b) Efectuar el seguimiento de las acciones formativas previstas para cada año.
- c) Estudiar una mayor adecuación de los temarios a la práctica del trabajo, una ampliación de las convalidaciones y potenciar las certificaciones profesionales.

ART. 13º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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:

1. 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.
 2. 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.
 3. 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 de el/la trabajador/a a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. Deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

4. El criterio de adscripción de el/la 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 se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

Grupo profesional 1:

- A. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.
- B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y certificado de escolaridad o equivalente.



Grupo profesional 2:

- A. Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

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

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

- B. Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1.er Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3:

- A. Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

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

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

- B. Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1.er Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2.º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.



Grupo profesional 4:

- A. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de interrelación humana.
- B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5:

- A. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.
- B. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 6:

- A. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.
- B. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE TRABAJO

ART. 14º.- COBERTURA DE VACANTES Y ASCENSOS.



Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, aplicando medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, y antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal vigente en cada momento y a lo que determina el Artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, así como a los criterios establecidos en los Planes de Igualdad de las diferentes empresas objeto de este Convenio.

La CPCP evaluará la reclasificación de los puestos de trabajo por cambios organizativos en los grupos y/o niveles profesionales, a solicitud de las personas trabajadoras afectadas o de la RLT, que no estando conformes con el grupo y/o nivel profesional de adscripción lo soliciten. Las solicitudes deberán resolverse en el plazo máximo de 3 meses y en caso de implicar un cambio de grupo y/o nivel profesional, este se abonará desde la fecha de solicitud.

Esta CPCP realizará un análisis de los puestos del personal de las diferentes empresas que conforman el presente convenio para las personas trabajadoras encuadradas en el GP profesional 2B estableciéndose un Plus de puesto de trabajo equivalente al 60% del importe fijo resultante de la diferencia salarial real entre el Grupo profesional 2A menos el Grupo profesional 2B.

Dicho plus de puesto estará condicionado por el resultado del análisis de los puestos del personal de las diferentes empresas que conforman el presente convenio:

- En aquellos casos en los que el resultado de la CPCP sea favorable a la persona trabajadora el Plus se incrementará al 100%.
- El resto de los casos se mantendrá el Plus puesto, convirtiéndose en un concepto no compensable ni absorbible.

En ambos casos el Plus de Puesto de trabajo no será compensable ni absorbible y se revalorizará conforme a lo establecido en el artículo del convenio vigente que regule los incrementos y la revisión salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio, salvo en los casos de ascenso de grupo y/o nivel Profesional.

ART. 15º.- JORNADA

La jornada laboral efectiva será de 1655 horas en cómputo anual, lo que equivale a 37 horas semanales de promedio en cómputo anual, entendiéndose comprendido en dicha jornada efectiva el tiempo de descanso para el "bocadillo", que se establece en 30 minutos diarios.



La distribución de la jornada de trabajo se efectuará en cada explotación y/o zona de conformidad con sus necesidades, y previa audiencia de los representantes de la plantilla, procurándose la jornada intensiva de mañanas, tal y como se viene realizando en la actualidad, durante el periodo del 1 de junio al 30 de septiembre.

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

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

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

ART. 16º.- TRABAJO DE TURNOS

Son aquellos trabajos que requieren actividad durante las 24 horas del día y los 365 días del año, por lo que se establecen turnos de trabajo de 8 horas, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las trabajadas en domingo o fiesta. Sin perjuicio de lo dispuesto en los art. 34 y 36 del E.T.

Anualmente se confeccionarán los cuadrantes de los turnos, con audiencia de los Representantes de los Trabajadores.

El personal que realice trabajo a turnos con los requisitos y condiciones fijados en este artículo percibirá un plus de turno por día efectivamente trabajado de 3,51€ para 2023 para Hidraqua S.A y de 3,46 € para las Empresas Mixtas para el año 2023, revisables para los años sucesivos en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

ART. 17º.- TRABAJO NOCTURNO

Se considerará nocturno el trabajo realizado entre las 22 y 6 horas.

El personal, que no trabaje a turnos, y esporádicamente realice trabajos en horas nocturnas, percibirá un plus de nocturnidad del 35% del salario base sobre las horas de efectivo trabajo nocturno, salvo que en su salario ya se hubiese tenido en cuenta la circunstancia de nocturnidad.



El personal sometido a trabajo a turnos percibirá por cada hora trabajada entre las 22 y las 6 horas un plus de nocturnidad de 2,02€ para el año 2023 para Hidraqua S.A y de 2,00 € para las Empresas Mixtas para el año 2023, revisables para los años sucesivos en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

ART. 18º.- RETENES

Se entenderá por retén, el espacio de tiempo en que permanezca la persona trabajadora localizable en expectativa de posible atención al servicio, fuera del horario habitual y fuera de los locales de la empresa.

En caso de avisos de avería o deficiencias en el suministro de agua a usuarios, o en el funcionamiento de la planta depuradora, procurará subsanar los defectos encontrados, tomando las medidas oportunas y/o usuales en cada caso.

a) Retenes de Red:

A realizar en ETAP, personal electromecánico, en abastecimiento y alcantarillado. Pudiendo establecerse por la Dirección de las Empresas un solo retén para diversas explotaciones, atendiendo al número de abonados, longitud y calidad de la red y número de avisos e incidencias. Dicho retén será de obligatoria realización, estableciéndose turnos de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio de forma rotativa, estableciéndose los cuadrantes correspondientes a las personas sujetas a este régimen.

Por dicho retén se percibirán, además de las horas extraordinarias que se trabajen, las siguientes cantidades brutas semanales para cada uno de los años de vigencia del convenio:

Hidraqua S.A.; Aigües Municipals de Paterna S.A.; Aigües de Cullera S.A.; Aigües de L'Horta:

- Para los años 2023, 2024 y 2025 se aplicará, sobre las cantidades definitivas establecidas para el año 2022 el incremento establecido en Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Retenes de Planta:

A realizar por el personal de mantenimiento de las Depuradoras.

Dicho retén será de obligatoria realización, estableciéndose turnos de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio de forma rotativa, estableciéndose los cuadrantes correspondientes a las personas sujetas a este régimen, que percibirán por dicho retén las siguientes cantidades brutas semanales para cada uno de los años de vigencia del convenio, además de las horas extraordinarias que se trabajen.

- Año 2023: 170 euros
- Año 2024: 180 euros



- Año 2025: 200 euros

ART. 19º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente, y con el objetivo de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda que tendrán el carácter de Fuerza Mayor y no entrarán a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias de conformidad con la legislación vigente, si bien serán abonadas como tales las siguientes:

- Aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, que serán de obligatoria realización.
- Horas extraordinarias necesarias para averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables.

	HHEE NORMALES	HHEE DÍAS FESTIVOS
GP1	17,33€	19,66€
GP2B	18,68€	21€
GP2A	19,23€	21,59€
GP3B	20,05€	22,38€
GP3A	23,86€	26,18€
GP4	26,01€	28,38€

Las horas extraordinarias que se realicen se incrementarán, sobre el valor hora extra de 2022, con el incremento establecido en la LPGE para cada año de la vigencia del Convenio.

En caso de que las horas extraordinarias que realice cada persona trabajadora sean inferiores a las 80 anuales establecidas legalmente, podrán ser compensadas con descanso, siempre que medie acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, por descansos acumulables en días completos. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, si la persona trabajadora opta



por el descanso, éste será preferente. Las realizadas por el personal sometido a turnos de trabajo serán en todo caso de descanso, salvo que las necesidades del servicio lo impidan.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, no obstante, en caso de que una persona trabajadora realice más de 80 horas extraordinarias anuales, las horas de exceso que se realicen (a partir de la hora 81) se compensarán con descansos equivalentes.

La compensación se efectuará a razón de 1,33 horas de descanso por cada hora extraordinaria normal realizada y a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora extraordinaria festiva realizada. Dicha compensación se efectuará dentro de cada cuatrimestre natural, salvo acuerdo en contrario.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

ART. 20º.- RÉGIMEN ECONÓMICO

El régimen económico, que regirá entre la empresa y su personal, será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que comprendían todas las anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos.

ART. 21º.- NORMA GENERAL DE APLICACIÓN

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio Colectivo, establecidas, reglamentariamente o convenidas, se entiende que, en todo caso lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de jornada parcial, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su grupo profesional.

ART. 22º.- TABLA DE RETRIBUCIONES

- 1.- La tabla de retribuciones es el desglose mensual por conceptos del nivel de retribución anual por grupo profesional.
- 2.- La tabla de retribuciones se compone de los conceptos retributivos siguientes:
 - a) Salario Base



- b) Participación en Beneficios, calculada según lo previsto en el Art. 26º.
- c) Gratificaciones Extraordinarias.

3.- En el anexo 1 se detalla para cada grupo profesional la tabla para el año 2023.

Las tablas de retribuciones antes citadas son el resultado de aplicar los siguientes incrementos retributivos:

HIDRAQUA:

- o 2023: incremento en un 3,75% sobre la tabla salarial definitiva del año 2022.
- o 2024: incremento en un 3,50 % sobre la tabla salarial definitiva del año 2023.
- o 2025: incremento en un 3,50% sobre la tabla salarial definitiva del año 2024.

EMPRESAS MIXTAS:

- o Incremento salarial para las empresas mixtas: se aplicarán los incrementos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En las empresas públicas afectadas por el presente convenio les será de aplicación lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- o Hidraqua: Si la suma de los IPC reales de cada uno de los ejercicios afectados por el presente convenio superase el 10,75% se procederá a revisar las tablas salariales de 2025 en el porcentaje que supere dicho importe hasta un máximo de un 3%. Dicha revisión se aplicará a todos los conceptos retributivos, salvo los expresamente excluidos, con carácter retroactivo desde el uno de enero de 2025. Asimismo, si la suma del IPC del periodo de vigencia del convenio superase el 13,75% la tabla salarial definitiva de 2025, una vez aplicada la cláusula de revisión prevista en este artículo, tendrá un incremento adicional hasta un máximo de un uno por ciento.

ART. 23º.- SALARIO BASE

La columna primera de las tablas salariales del Anexo 1 del presente Convenio Colectivo, tendrá la consideración de Salario Base, y se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro pagas extraordinarias.

Art. 24º.- COMPLEMENTO DE GARANTÍA

Las personas trabajadoras que a 31 de diciembre de 2012 ostentaban las categorías profesionales de oficial de 1ª administrativo, oficial de 2ª administrativo, o programador, que al integrarse en el nuevo sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales, hubieran visto reducidas sus retribuciones anuales, continuarán percibiendo, como garantía “ad personam”, un



complemento de garantía, que compense la citada disminución retributiva considerada anualmente (contempla salario base, pagas extras y beneficios).

Dicho complemento se percibirá mensualmente por doce pagas al año y tendrá el siguiente importe para cada categoría antes citada para el año 2023:

HIDRAQUA S.A

CATEGORÍAS	2023	
	COMPLEMENTO DE GARANTÍA (mensual)	COMPLEMENTO DE GARANTÍA (anual)
OF. 2ª ADMVO (ADMTVO.5ª)	40,82	489,84
OF 1ªADMVO., PROGRAMADORES (ADMTVO.4ª)	302,30	3.627,60

EMPRESAS MIXTAS

CATEGORÍAS	2023	
	COMPLEMENTO DE GARANTÍA (mensual)	COMPLEMENTO DE GARANTÍA (anual)
OF. 2ª ADMVO (ADMTVO.5ª)	40,32	483,84
OF 1ªADMVO., PROGRAMADORES (ADMTVO.4ª)	298,65	3.583,80

A las cantidades antes reflejadas se le adicionará el porcentaje de antigüedad consolidada que, en su caso, pueda tener cada persona trabajadora.

Este "Complemento de garantía" no será absorbible ni compensable por ningún concepto retributivo, salvo por el ascenso a un grupo profesional superior.

Está ya incrementado según los porcentajes pactados en el presente convenio para el año 2023 y se revisará en los términos y condiciones de la cláusula de garantía establecida en el art.22.



Además, se incrementará con carácter permanente en los porcentajes que para las tablas salariales, se pacten en los futuros convenios colectivos.

ART. 25º.- ANTIGÜEDAD

La antigüedad se regirá por lo previsto en el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua o norma que lo sustituya.

Las personas trabajadoras que prestaban servicios en las empresas el 31/12/1998 y que consolidaron su antigüedad en la cuantía que tenía en dicha fecha, a efectos exclusivos de la nueva antigüedad de acuerdo con el Laudo y los Convenios Colectivos que los sustituyen, se considerarán como ingresados en la empresa el 1 de Enero de 1.999.

ART. 26º.- 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. Se percibirá en las 12 pagas ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

ART. 27º.- 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.

ART. 28º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se percibirán anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, cuyo periodo de devengo será trimestral y su cuantía será de una mensualidad de salario base y antigüedad consolidada.

Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias serán:

- a) El penúltimo día laborable del mes de Marzo
- b) El penúltimo día laborable del mes de Junio
- c) El penúltimo día laborable del mes de Septiembre
- d) El día quince de Diciembre

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

ART. 29º.- PLUS DE CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES

Las empresas objeto de este convenio garantizan la Seguridad y Salud Laboral de su plantilla, habiendo definido y aplicado escrupulosamente todos los equipos, protocolos y procedimientos necesarios para eliminar cualquier riesgo.



Asimismo, garantizan al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos del trabajo.

No obstante, por las características inherentes a algunos trabajos del colectivo de personal operario, hay tareas que puedan resultar penosas o especialmente sensibles.

Por ello se establece el presente plus de Condiciones Medioambientales, que 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 contenedor 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, así como en las reparaciones abiertas de conducciones de agua residuales en carga. 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 percibirá 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.

ART. 30.- GRATIFICACIÓN ANUAL POR ASISTENCIA AL TRABAJO

El personal percibirá por año natural una gratificación por especial asistencia al trabajo, abonada en el primer trimestre del año siguiente al de su devengo, en cuantía de hasta 400€ anuales para toda la vigencia del convenio.

La citada cantidad disminuirá en función de las faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, excepto las que se reflejarán con posterioridad, de conformidad con las escalas establecidas en el anexo 2

No se considerarán a estos efectos como faltas de asistencia al trabajo, las siguientes: Incapacidad temporal causada por maternidad, licencias y permisos retribuidos del artículo 35 de este convenio, incapacidad temporal por contingencias profesionales, ausencia por uso del crédito de horas de los representantes de los trabajadores, suspensión de contratos por maternidad y paternidad, y acumulación de horas de lactancia.

Se computará como día de ausencia cuando las horas de no asistencia al trabajo sean superiores a tres.

El trabajador o trabajadora que ingrese o cese a lo largo del año natural, percibirá esta gratificación en proporción al tiempo trabajado.



ART. 31º.- DESPLAZAMIENTOS

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

- Dieta por almuerzo o cena	16,00 €
- Dieta por habitación y desayuno	60,00 €
- Dieta completa	90,00 €

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.

ART. 32º.- QUEBRANTO DE MONEDA

A los efectos de quebranto de moneda para los responsables de caja y cobradores, se fija la cantidad de 56,93 € brutos mensuales en el año 2023 para Hidraqua S.A y se fija la cantidad de 56,24 € brutos mensuales en el año 2023 para las Empresas Mixtas, revisables para los años sucesivos en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial; las personas que realicen esta función de manera esporádica, cobrarán la parte proporcional, sin perjuicio de respetar en su cuantía las superiores condiciones que puedan estar reconocidas individualmente.

ART. 33º.- PLUS TRANSPORTE

Por el concepto extrasalarial de Plus Transporte, para compensar a la plantilla por los desplazamientos a realizar entre su domicilio y el centro de trabajo, así como otros desplazamientos de difícil cómputo realizados por razones de trabajo, se abonará un Plus de Transporte por una cuantía para el año 2023 de 422,76 € anuales, distribuidos en 12 mensualidades de 35,23 € brutos mensuales para Hidraqua S.A y de 417,72 € anuales, distribuidos en 12 mensualidades de 34,81 € brutos mensuales para las Empresas Mixtas, revisables para los años sucesivos en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

ART. 34º.- PREMIO VINCULACIÓN

Se abonará una paga única por el cumplimiento de 30 años de servicio, por un importe total de 400 € brutos.

ART. 35º.- PLUS DE DISPONIBILIDAD

El plus de disponibilidad tiene el carácter de complemento salarial, derivado de las circunstancias específicas que concurren en el puesto de trabajo del personal Encargado de Operaciones. El complemento tendrá un importe inicial de 500 euros mensuales para 2023 y se actualizará



anualmente de acuerdo con los incrementos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los años 2024 y 2025.

ART. 36º.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria e interés o iniciativa con que los trabajadores de las empresas mixtas desempeñen su trabajo.

Con el objetivo de valorar e incentivar la mejora continua de los servicios prestados a los ciudadanos y el interés y la iniciativa con que el personal desempeñe sus funciones, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional SEGUNDA del presente Convenio.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo, los trabajadores de Aigües de l'Horta, Aigües de Paterna y Aigües de Cullera tendrán derecho a una productividad variable, conforme a los objetivos marcados como se expone a continuación:

1. La masa de productividad M será la suma de los 3 conceptos de productividad definidos a continuación como M1, M2 y M3. El total de dicha productividad M para el año 2023 será para Aigües de l'Horta a modo orientativo de como máximo 25.084,64 euros. Esta cifra se distribuirá en los conceptos M2 y M3 de productividad según M2 hasta 9.742,32 euros y M3 hasta 9.742,32 euros, para Aigües de Paterna a modo orientativo de como máximo 9.336,48 euros, esta cifra se distribuirá en los conceptos M2 y M3 de productividad según M2 hasta 3.768,24 euros y M3 hasta 3.768,24 euros, para Aigües de Cullera a modo orientativo de como máximo 8.917,95 euros. Esta cifra se distribuirá en los conceptos M2 y M3 de productividad según M2 hasta 3.458,97 euros y M3 hasta 3.458,97 euros.

2. Productividad lineal (M1). Mediante este concepto se pretende retribuir la especialización y la dificultad de las tareas generales de los trabajadores. Esta productividad consiste en el abono anual de 100 euros a todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio. No obstante en el caso de baja productividad por parte de algún trabajador, su jefe directo podrá proponer la baja en la percepción de este concepto a la comisión paritaria encargada al efecto de valorar el cumplimiento de la productividad. Los acuerdos de dicha comisión paritaria serán adoptados por mayoría absoluta de los miembros que la compongan. La masa de productividad M1 tendrá el valor de 100 euros por el número de trabajadores de la empresa. Este componente se valorará con el factor X que podrá tener un valor fijo de 100 euros o ceros según el caso.

LA COMISIÓN PARITARIA DE ACUERDO CON LO CONTENIDO EN ESTE ARTÍCULO, CONCRETARÁ AQUELLOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA APLICACIÓN DE LAS VARIABLES M1, M2 Y M3

3. Compromiso con la Política de Prevención y Salud Laboral de la empresa (M2). Mediante este concepto se pretende favorecer el incremento de la productividad del personal con la disminución de los accidentes de trabajo con baja de los trabajadores. Para la percepción de este concepto, se deberán de cumplir 2 requisitos que marcarán el % que de este concepto cobrará cada trabajador en función de su rendimiento.

3.1. Cursos (C). Para la percepción del 30% de este concepto, será requisito que el trabajador haya asistido a todos los cursos de formación en materia de Seguridad y Salud declarados como



obligatorios por el Servicio de Prevención, a los que se le hubiese convocado en el año natural de que se trate, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en las normas laborales sobre la no asistencia a los mismos. En el caso de no asistencia por necesidades del servicio, se entenderá el cumplimiento de este requisito al no haber podido ser cumplido por el trabajador por razones ajenas a este. El valor del factor C será igual a 0,30 en caso de cumplimiento y cero en caso de no cumplimiento.

3.2. Accidentes (A). Para la percepción del 70% de este concepto, se tendrán en cuenta el número de accidentes de trabajo con baja al año sufridos por el trabajador, siendo esta cantidad cobrada según otro porcentaje según el número de accidentes y en relación a la siguiente tabla:

Número de accidentes anual Porcentaje a percibir (A)

0: 100% A=0,70

3: 50% A=0,35

A partir de 4 accidentes 0% A=0

4. Inexistencia de sanciones por faltas disciplinarias graves o muy graves impuestas mediante resolución firme (M3). Mediante este concepto se pretende fomentar la mejoría del rendimiento de cada trabajador ante la inexistencia de las faltas previstas en el artículo 43 de este convenio. Se entenderá cumplido este requisito cuando el Departamento de Personal informe que el trabajador no ha recibido sanciones por faltas disciplinarias graves o muy graves impuestas mediante resolución firme durante el ejercicio, independientemente de que las infracciones hayan podido cometerse en este ejercicio o en anteriores. Este concepto se valora con el factor S, cuyo valor será 1 en caso de cumplimiento y cero en caso de no cumplimiento.

5. Factor de rendimiento global de la empresa (R). Este factor está relacionado con el aumento del rendimiento global de la empresa, conforme a los objetivos antes planteados individualmente para cada trabajador. Vendrá determinado por los siguientes coeficientes:

(los coeficientes son orientativos por lo que podrán modificarse por la Comisión Paritaria establecida en este artículo y en las disposiciones que regulan el mismo)

6. El reparto de la masa de productividad (M) se hará de la siguiente forma:

La productividad individual de cada trabajador vendrá determinada por la siguiente fórmula:

$$X + [(C+A) \times M2 + S \times M3] \times R / 100$$



y siendo los siguientes parámetros:

C: Factor de compromiso con la Política de Prevención en cursos.

A: Factor de Accidentes de trabajo.

S: Factor de inexistencia de sanciones.

R: Factor de rendimiento global de la empresa.

X: Factor de productividad lineal (M1). El valor de X será un fijo de 175 euros o de cero euros dependiendo del punto 2 de esta disposición.

M2: Masa de productividad asignada al compromiso con la política de prevención.

M3: Masa de productividad asignada a las sanciones.

CAPÍTULO VI

VACACIONES, LICENCIAS, ENFERMEDADES Y EXCEDENCIAS.

ART. 37º VACACIONES

El personal de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 29 días laborables, incluidos 4 sábados.

Las vacaciones se disfrutarán durante todo el año, y en función de la organización interna de los servicios.

A principios de año se confeccionarán los cuadrantes de vacaciones, procurando, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, atender las peticiones que en tal sentido eleven las trabajadoras y los trabajadores.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho



meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ART. 38º.- LICENCIAS

El personal afectado por este convenio estará a lo dispuesto en el artículo 37 del E.T. teniendo en cuenta las siguientes mejoras:

- Fallecimiento del cónyuge: 3 días naturales, que supongan como mínimo 2 días hábiles, ampliables en dos días más en caso de desplazamiento superior a 200 Km.
- Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles, ampliables en dos días más por desplazamiento superior a 200 Km.
- Matrimonio de hijos, padres o hermanos: 1 día natural en la fecha de celebración de la ceremonia.
- Exámenes: disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los mismos. Si algún empleado que trabaje en régimen de turno cursase con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrá preferencia a elegir el turno de trabajo.
- Dos licencias especiales de 10 días sin sueldo siendo potestativo de las empresas su concesión.
- Con el objeto de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la trabajadora embarazada a partir de 30 semanas de gestación y hasta llegar a término del embarazo, podrá solicitar la adaptación de la duración y distribución de su Jornada de trabajo, dentro de los términos definidos en el calendario laboral de su centro de trabajo pudiendo realizar su jornada laboral de forma continuada, con el correspondiente descanso para jornadas superiores a seis horas.

A efectos de las licencias anteriores, se asimila a cónyuge el/la compañero/a único/a con convivencia estable superior a dos años o que integre la pareja de hecho debidamente registrada del trabajador/a.

En los casos de fallecimiento, las empresas podrán exigir el certificado de defunción, y en los de enfermedad, intervención quirúrgica o alumbramiento, un certificado médico oficial, expedido por el facultativo que haya intervenido; en el resto de los casos, el personal deberá justificar el motivo de la licencia de manera fehaciente.

A efectos de licencias, la pareja de hecho, debidamente registrada en un Registro Público, se considerará asimilada a cónyuge, si bien la licencia por matrimonio no se podrá disfrutar hasta que no haya transcurrido un plazo superior a 5 años desde el disfrute de otra licencia por el mismo motivo.



- Igualmente la persona trabajadora, previo aviso a la Empresa y salvo que las necesidades del servicio no lo permitan, tendrá derecho a 1 día de licencia retribuida al año por asuntos propios.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Teléfono de atención a las víctimas: 016

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

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

- A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, y de la aplicación del horario flexible, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral;
- A la movilidad geográfica: las mujeres que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa, estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras.

Terminado ese periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Para facilitar el ejercicio de este derecho la empresa abonará a la trabajadora trasladada/desplazada los gastos de la mudanza de muebles y enseres hasta un máximo de dos veces su salario fijo bruto mensual.

- A la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo los primeros 6 meses, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo.



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

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

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

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

ART. 39º.- BAJAS POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL

- 1.- Cuando por hallarse enfermo no pueda un empleado 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 solo quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.
- 2.- Si la duración de la enfermedad es superior a un día natural el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera o justificante médico y comunicarlo a su jefe inmediato, para que este lo comunique, si procede, al servicio de personal correspondiente. La no comunicación, por cualquier medio posible, facultará asimismo a considerar la ausencia como injustificada.

ART. 40º.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

La protección ante los riesgos laborales para las mujeres embarazadas y lactantes, es una cuestión de máxima importancia social y forma parte de la preocupación de nuestras empresas.



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Artículo 25, indica el deber de prestar especial protección a las personas trabajadoras especialmente sensibles ante determinados riesgos o tareas.

Las empresas deben garantizar la protección a las personas trabajadoras que, debido a sus características personales o a su estado biológico puedan ser especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo.

La legislación, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), como en el marco de la Ley General de Seguridad Social y del Estatuto de los Trabajadores, está enfocada a proteger la maternidad y la lactancia en el ámbito laboral y prestacional, constituyendo un entramado normativo que tutela principalmente los derechos de la mujer trabajadora en el seno de las relaciones laborales.

Por tanto, se deben adoptar todas las medidas de protección necesarias, incluyendo la modificación, adaptación o cambio de puesto.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que regula esta materia, estableciendo en líneas generales las siguientes obligaciones:

1. Realizar una evaluación de los riesgos que tenga en cuenta la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que influyan de manera negativa en la salud y seguridad de las trabajadoras o del propio feto.
2. Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.
3. Ante la imposibilidad de adaptar las condiciones o del tiempo de trabajo se solicitará un certificado a los Servicios Médicos de las Mutuas y con el informe del médico de cabecera o especialista que atiende a la trabajadora, deberá efectuarse un cambio de puesto de trabajo o función diferente de manera que sea compatible con su estado.
4. Si no existe tal puesto de trabajo la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el derecho de las retribuciones de su puesto anterior.
5. Si el cambio de puesto no es posible, la empresa podrá promover el paso de la trabajadora a una situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. Esta situación está contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, y permanecerá en tal situación el tiempo necesario para garantizar la protección de su seguridad y de su salud.

ART. 41º.- ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO



Cuando por razones de enfermedad, la persona trabajadora precise de la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, con la adecuada justificación.

Asimismo, las personas trabajadoras, con la debida justificación, podrán disfrutar hasta un máximo de 12 horas cada año natural, como licencia retribuida, para acompañamiento a consulta médica de descendientes de hasta los 16 años y/o con discapacidad hasta los 21 años o personas que convivan con ellas y no puedan valerse por sí mismas.

ART. 42º.- EXCEDENCIAS

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo



establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 43º.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua o norma que lo sustituya.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN ASISTENCIAL

ART. 44.- CLÁUSULAS DE GARANTÍA: subrogación de personal



En las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores y trabajadoras adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que, por motivos tecnológicos, medioambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva, independientemente de que la Administración que contrate sea diferente a la Administración que contrató a la antigua instalación, o de que la nueva asuma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban.

Será requisito necesario para tal subrogación que las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal que no reúna estos requisitos y condiciones no tendrá derecho a ser subrogado.

Asimismo será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales de todas las personas trabajadoras en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento del personal afectado el hecho de la subrogación.

El anterior adjudicatario y en su defecto el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a la RLT de dicho servicio.

No obstante, en lo relativo a este artículo se estará a lo regulado en el Convenio Colectivo Estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales del sector, al ser materia exclusiva al amparo del artículo 10 del mismo.

ART. 45º.- MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de riesgo durante el embarazo e Incapacidad Temporal, debidamente acreditadas por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común o profesional, o bien de accidente, sea éste laboral o no, la empresa abonará al trabajador que se encuentre en tal situación, a partir del primer día, la diferencia que exista entre el total de su salario fijo mensual y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social.



En el supuesto de que se constatará abuso en las situaciones contempladas en el párrafo anterior por parte de algún trabajador, la Empresa, previo reconocimiento e informe del médico designado por la misma, y tras la comunicación inmediata a los Representantes de los Trabajadores, si los hubiere, podrá dejar de abonar el indicado complemento de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de otras medidas que pudieran proceder. La negativa del trabajador a pasar el citado reconocimiento médico producirá idénticos efectos a los antes señalados.

ART. 46º.- SEGURO DE ACCIDENTES COLECTIVO

Las Empresas mantendrán concertado y a su coste, un seguro de accidentes que cubra las siguientes contingencias y cantidades.

Seguro de Accidentes: Las Empresas suscribirán en beneficio de sus trabajadores un seguro de accidentes, sea éste laboral o no, independientemente de la prestación derivada de la Seguridad Social, que cubrirá los casos de muerte, invalidez absoluta y gran invalidez. Su importe será de 36.000 € durante toda la vigencia del Convenio. Los empleados, a su cargo, pueden mejorar dichas prestaciones básicas.

ART.47º.- INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO

Si el trabajador falleciera por contingencias comunes encontrándose en activo en la empresa, se abonará a la persona o personas por él designadas y en la proporción que él indique el importe de 1.100 €. Si el trabajador fallecido no hubiese efectuado designación alguna, esta indemnización se abonará a sus herederos legales. Esta cuantía quedará fija durante toda la vigencia del convenio.

ART. 48º.- AYUDA ESCOLAR

Para los hijos/as del personal afectado por este Convenio, desde su nacimiento y siempre y cuando estén escolarizados en el mes de octubre del año de vigencia, y cursen Educación infantil, Educación Primaria, ESO, Bachiller, F.P., o estudios universitarios de grado medio o superior, acreditados mediante certificación de matrícula, recibirán una ayuda económica anual de pago único que consistirá en los siguientes importes definitivos por cada hijo, que les será abonada en el mes de octubre de cada uno de los años de convenio:

- 160€ por hijo/a, durante toda la vigencia del convenio.

ART. 49º.- AYUDA A LA DISCAPACIDAD

El personal de la empresa que tuviera a su cargo hijos/as con discapacidad física o psíquica igual o superior al 33%, percibirá como ayuda económica para su atención, la cantidad de 120€ mensuales, por cada hijo/a en esta circunstancia y hasta el cumplimiento de los 14 años de edad.



ART. 50º.- FONDO SOCIAL

Las empresas constituyen un fondo social para toda la vigencia del presente convenio, que tiene por objeto el financiar con cargo al mismo, en todo o en parte, las peticiones que efectúa la plantilla técnico- administrativa, para compensar el coste de aparatos correctores de la vista de acuerdo a lo que se regule en el Reglamento del Fondo social que las empresas constituirán. La distribución de dichos fondos se realizará por una Comisión paritaria compuesta por dos miembros de la parte empresarial y dos de la representación sindical.

La Comisión paritaria, en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio, elaborará los criterios de distribución, estudio y aprobación de las solicitudes.

Los importes que dotarán dichos fondos, para toda la vigencia del convenio serán los siguientes:

Hidraqua:	3.000 euros
Aigües de L'Horta:	1.500 euros
Aigües Municipals de Paterna:	750 euros
Aigües de Cullera:	750 euros

CAPÍTULO IX

CLÁUSULAS FINALES

ART. 51º.-PRENDAS DE TRABAJO

La dirección de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud Laboral determinarán, según las características de la explotación, las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en cada servicio y el plazo de reposición de las mismas

ART. 52º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Para garantizar la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores, la Empresa establecerá grupos de riesgo teniendo en cuenta las actividades o puestos desempeñados. A cada grupo de riesgo se le asignará un protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica.

Los protocolos definirán las pruebas generales y específicas de los reconocimientos, así como la periodicidad con la que se deban realizar.

Los protocolos serán editados anualmente e incluidos en el Plan de Actividades Médico-Preventivas con el fin de mejorar el seguimiento de los puestos de trabajo.

Se ofrecerá a aquellos grupos de riesgo que lo requieran el acceso a las vacunaciones establecidas como necesarias y se les entregará Tarjeta Personalizada de Seguimiento.



Al margen de los reconocimientos periódicos, se llevarán a cabo reconocimientos extraordinarios al personal de nuevo ingreso, a todo aquel que haya sufrido una baja prolongada o a quienes cambien de puesto o puedan considerarse como trabajadores sensibles.

ART. 53º.- SEGURIDAD LABORAL

En materia de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las Normativas específicas que la desarrollan y demás normas legales que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico. Se considerarán las recomendaciones emanadas de Organismos especializados sobre la materia.

ART. 54º.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

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

ART. 55º.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Se crea una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, formada por cuatro representantes designados por la Empresa y otros cuatro designados por el Comité de Empresa, de entre los que hayan intervenido en la negociación del Convenio Colectivo.

Son funciones específicas de esta Comisión Paritaria:

1º.- Interpretación y desarrollo del convenio. Corresponde a la CP interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas de este convenio, así como actualizar su contenido para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de los cambios normativos de mayor rango.

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

3º. Intervención en la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo. La Comisión Paritaria tendrá las funciones que expresamente le atribuye el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 14.Uno de la Ley 3/2012 de 6 de julio. Cualquiera de las partes podrá presentar por escrito, de forma motivada, su propuesta de inaplicación ante la Comisión Paritaria, que deberá resolverla en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la propuesta de inaplicación no fuese resuelta por dicha Comisión, la parte que la hubiera presentado deberá someterla al **VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales**



de la Comunidad Valenciana (Sistema Extrajudicial), siendo obligatorio para todas las partes acudir a los sistemas de mediación establecidos en dicho Acuerdo. Si tampoco se alcanzase una solución con la mediación dentro del mencionado VI Acuerdo, deberá continuarse por los restantes trámites establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, hasta su solución efectiva.

4º.- Asimismo, tendrá las competencias de negociación y adaptación de los artículos del presente Convenio que así lo refieran.

Por otro lado, con carácter previo a la iniciación de un procedimiento de conflicto colectivo, los representantes de la empresa o de los trabajadores deberán someter sus discrepancias, al **VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana** (Sistema Extrajudicial).

ART. 56º.- PRELACIÓN DE NORMAS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores, el presente convenio colectivo tiene prioridad aplicativa sobre el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua o convenio colectivo que lo sustituya.

ART. 57º.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las Empresas descontarán de la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección un escrito en el que se exprese con claridad la orden del descuento y la central a que pertenece, así como el número de cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones indefinidamente, salvo indicación en contrario por escrito de la persona trabajadora.

ART.58º.- HORAS SINDICALES

Para cada una de las empresas, se establecerá una bolsa de horas sindicales compuesta por aquellas horas no consumidas durante el trimestre natural, pudiendo ser utilizadas por aquellos/as delegados/as que designe el Comité de empresa o por mayoría de los/as delegados/as, a excepción de aquellas explotaciones que determine la empresa, en las que tengan que existir limitaciones basadas en causas organizativas.

ART. 59º.- 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En cumplimiento del artículo 85.3 letra a) del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el presente convenio colectivo ha sido concertado por las siguientes partes:

Representación Empresarial: Representantes legales de las empresas afectadas por el mismo siguientes:

Hidraqua Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.

Marc García Ramos
Francisco Javier Bartual Vargas
Lidia Ferrándiz Sánchez
Francisco Javier Anguiano Aranzubia

Aigües Municipals de Paterna, S.A.

Carolina Belda Tapia

Aigües de Cullera S.A.

Laura Gascón Ricos

Aigües de L'Horta, S.A.

Salvador Santamaría Amorós

Representación de los Trabajadores:

Representantes del Comité de Empresa de Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.

Oscar Rodrigo Simarro
M^a Carmen Martínez López
Francisco Javier Ledesma López
Rafael Aleixandre Garrido
Enrique Barberá Torralba
M^a Ángeles Mateo Llosa
Ana Gómez Ríos
Diego Ronda Belenguer
Carmen Cerveró Llacer

Delegados de personal de Aigües Municipals de Paterna, S.A.



M^a Carmen Cobo Collado

Delegados de Personal de Aigües de Cullera, S.A.
Vicente Rubio Galán

Delegados de Personal de Aigües de L'Horta, S.A.
Santiago Madero-Candelas Camps
Jessica Cristina Ortega Morata
Baltasar Giménez Seliva
Abel Gordillo Cubells

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

- A) Todas las previsiones acordadas en el presente Convenio Colectivo en lo que respecta al personal que presta servicios en las sociedades mercantiles mixtas: Aigües de Cullera S.A.; Aigües Municipals de Paterna S.A. y Empresa Mixta de Aigües de l'Horta S.A., se aplicarán en la medida que así lo permita la normativa aplicable en cada momento al sector público de las administraciones locales, respetando lo en ella previsto, de conformidad con el principio de jerarquía normativa.
- B) Las diferencias salariales que, como consecuencia de la aplicación de lo establecido para las empresas mixtas por la LPGE, puedan producirse entre los trabajadores de las empresas mixtas y los trabajadores de Hidraqua. S.A., serán restituidas cuando la normativa lo permita. A tales efectos, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en un plazo de 15 días, desde la publicación de la norma en el boletín oficial correspondiente, a los efectos de proceder a aplicar las condiciones económicas y salariales establecidas en el Convenio para Hidraqua. S.A.
- C) Todos aquellos artículos que, por así establecerlo alguna norma estatal o autonómica, no pudieran ser de aplicación, tendrán suspendida su vigencia mientras dure dicha situación, estableciéndose la misma de forma inmediata desde el momento en que fuera legalmente posible.
- D) La aplicación en las empresas mixtas de aquellos apartados del Convenio que estén sujetos a lo establecido en la LPGE estará condicionada a los informes preceptivos y vinculantes que se recojan en la normativa legal. Estos, a su vez, estarán realizados por quienes según dicha norma tengan establecidas las competencias oportunas.
- E) Los incrementos retributivos de aplicación en los ejercicios del 2023-2024-2025, serán los que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el conjunto de los empleados públicos de las empresas mixtas locales.
- F) La productividad que le corresponda a cada una de las personas trabajadoras la percibirán a año vencido en el mes de enero, una vez realizada la valoración de dicha productividad por la comisión. Ejemplo: la productividad generada en 2023 se cobrará en enero de 2024 y así sucesivamente.



DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En virtud de lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y del Estatuto de los Trabajadores, si algún artículo del presente Convenio fuese anulado por las autoridades competentes, las partes, en un plazo de 15 días desde la notificación de dicha resolución, se reunirán a los efectos de negociar los criterios de aplicación y, en su caso, su sustitución por otro articulado compatible con la normativa legal.

ANEXO I

	EE.MIXTAS TABLAS PROVISIONALES 2023 (incremento 2,5% sobre tablas definitivas 2022)	
	SALARIO BASE MENSUAL 2023	SALARIO ANUAL 2023 (Salario Base, Pagas Extras y Beneficios)
GP1	1.271,50	22.632,70
GP2B	1.364,66	24.290,95
GP2A	1.458,32	25.958,10
GP3B	1.531,22	27.255,72



GP3A	1.779,97	31.683,47
GP4	1.954,04	34.781,91
GP5	2.378,33	42.334,27
GP6	2.554,60	45.471,88

	HIDRAQUA TABLAS PROVISIONALES 2023 (incremento 3,75% sobre tablas definitivas 2022)	
	SALARIO BASE MENSUAL 2023	SALARIO ANUAL 2023 (Salario Base, Pagas Extras y Beneficios)
GP1	1.287,01	22.908,78
GP2B	1.381,31	24.587,32
GP2A	1.476,10	26.274,58
GP3B	1.549,89	27.588,04
GP3A	1.801,68	32.069,90
GP4	1.977,87	35.206,09
GP5	2.407,33	42.850,47
GP6	2.585,75	46.026,35



RELACIÓN DE CONCEPTOS ECONÓMICOS PROVISIONALES 2023 CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO EMPRESAS VALENCIA	HIDRAQUA PROVISIONALES 2023		EE. MIXTAS PROVISIONALES 2023	
ARTICULO - DESCRIPCIÓN				
Art. 16 PLUS DE TURNOS				
Por día trabajado	3,51 €		3,46 €	
Art. 17 Plus de nocturnidad				
Por cada hora trabajada entre las 22 y las 6 h.	2,02 €		2,00 €	
Art. 18 Retenes				
Retenes de Red	256,25 €		256,25 €	
Retenes de Planta	170,00 €		170,00 €	
Art. 19 Horas extras	Horas extras Normales	Horas Extras Festivos	Horas extras Normales	Horas Extras Festivos
GP 1	17,33 €	19,66 €	17,33 €	19,66 €
GP 2B	18,68 €	21,00 €	18,68 €	21,00 €
GP 2A	19,23 €	21,59 €	19,23 €	21,59 €
GP 3B	20,05 €	22,38 €	20,05 €	22,38 €
GP 3A	23,86 €	26,18 €	23,86 €	26,18 €
GP 4	26,01 €	28,38 €	26,01 €	28,38 €
Art. 31 Desplazamientos				
Dieta por almuerzo o cena	16,00 €		16,00 €	
dieta por habitación y desayuno	60,00 €		60,00 €	
Dieta completa	90,00 €		90,00 €	
Art. 32 Quebranto de moneda				
Importe mensual	56,93 €		56,24 €	
Art. 33 Plus Transporte				
Importe mensual	35,23 €		34,81 €	
Art. 42 Seguro de Accidentes				
Muerte, invalidez absoluta y gran invalidez	36.000,00 €		36.000,00 €	
ART. 43 Indemnización por fallecimiento				
Gastos de sepelio	1.100,00 €		1.100,00 €	
Art. 44 Ayuda Escolar				
Por cada hijo escolarizado	160 €		160 €	



GRATIFICACIÓN ASISTENCIA		
Tabla definitiva años 2023-2025		
Días	Euros a descontar	Acumulado
1	4,68	4,68
2	6,98	11,67
3	11,54	23,21
4	11,54	34,75
5	11,54	46,29
6	6,98	53,27
7	6,98	60,25
8	6,98	67,23
9	6,98	74,20
10	6,98	81,18
11	6,03	87,21
12	6,03	93,23
13	4,68	97,92
14	4,68	102,60
15	4,68	107,28
16	3,54	110,82
17	3,54	114,36
18	3,54	117,89
19	3,54	121,43
20	4,05	125,48
de 21 a 120	1,94	319,12
De 121 a 220	0,81	400,00

