

VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA 2018 – 2022

CAPITULO I

NORMAS DE IDENTIFICACIÓN

Artículo 1.- Naturaleza jurídica del convenio colectivo, eficacia y alcance obligacional.

El presente convenio colectivo de trabajo es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (antes Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales).

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio será de obligado cumplimiento a todas las asociaciones, entidades, así como empresas y personas trabajadoras, comprendidas dentro del ciclo integral del agua en sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 2.- Partes firmantes del presente convenio colectivo.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, de una parte, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO), como representación de las personas trabajadoras, y de otra parte, la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua Urbana (AGA), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: Captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales. La realización por las empresas de otras actividades, complementarias a las descritas, no impedirá la aplicación de este convenio colectivo siempre que estas últimas constituyan el objeto principal de su actividad.

Por lo que se refiere a la actividad de captación, elevación, conducción y distribución de aguas para usos agrícolas, el convenio será también de aplicación si no existe otro aplicable.

A título orientativo, las empresas afectadas por este convenio son las que tengan como actividad principal las relacionadas en los epígrafes 36 y 37 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

El convenio resultará de aplicación tanto en los casos de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas como en los de actividades prestadas para empresas o particulares. Por lo que se refiere a los organismos, entidades o sociedades públicas o mixtas, con o sin personalidad jurídica propia, que desarrollen las actividades citadas en el párrafo primero, el convenio les será aplicable, salvo que realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública o al que le resulte de aplicación otro Convenio colectivo en atención a su actividad principal.

Aplicación en el ámbito del sector público.

La aplicación del convenio en organismos, entidades o sociedades públicas o mixtas cuya actividad se corresponda con su ámbito funcional se entiende sin perjuicio del respeto a las limitaciones en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normas concordantes, así como en el resto de la normativa aplicable al sector público. A estos efectos, en caso de que existan colisiones entre estas normas y las previsiones del convenio han de considerarse prevalentes las primeras, que resultarán directamente aplicables sin necesidad de recurrir al procedimiento de inaplicación del convenio colectivo. Del mismo modo, en caso de conflicto, las normas legales prevalecerán sobre las condiciones contractuales o situaciones de hecho existentes en la empresa sin que se precise seguir el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 4. - Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio español, sirviendo, además, como derecho supletorio para aquellos ámbitos que, rigiéndose por convenio propio, puedan sufrir algún tipo de vacío normativo.

Artículo 5. - Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal laboral contratado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, con la excepción de aquellas personas trabajadoras que mantengan con sus empresas una relación laboral especial de alta dirección conforme al Real Decreto 1.382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Artículo 6. - Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma, sin perjuicio de la aplicación de las tablas salariales y el resto de materias que expresamente lo señalen que será desde el 1 de enero de 2.018 hasta el 31 de diciembre de 2.022.

Llegada la finalización de su vigencia el presente convenio quedará prorrogado de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo denuncia expresa del mismo. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de un mes antes de la fecha de vencimiento inicial o de cualquiera de sus posibles prórrogas. La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito. Una vez denunciado y vencido en términos de vigencia, seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo convenio que viniera a sustituirlo.

Durante el período de negociación del nuevo convenio, o durante sus prórrogas si el convenio no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes a la revisión final acordada en el artículo 41.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.

Artículo 7.- Garantía “ad personam”

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas, a título personal, por las empresas, al entrar en vigor este convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

CAPITULO II

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

ATRIBUCIÓN Y CARÁCTER DE LAS MATERIAS OBJETO DE CONVENIO COLECTIVO

Artículo 9.- Estructura de la negociación colectiva en el sector

1. El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector de las industrias del ciclo integral del agua que queda estructurada de la siguiente manera:

1º.- El nivel estatal, representado por el presente convenio colectivo, que regula las condiciones de trabajo de aplicación en todo su ámbito de afectación con la vigencia que se establece en el mismo.

2º.- Los niveles territoriales de ámbito autonómico o provincial, que podrán desarrollar las materias propias de su competencia, así como aplicar, en dichos ámbitos los acuerdos sectoriales de ámbito estatal que puedan convenirse durante la vigencia del presente convenio.

3º.- Los niveles de empresa o de ámbito inferior.

2. Las relaciones entre los diferentes niveles convencionales mencionados en el apartado anterior se someterán a las reglas previstas en la normativa vigente.

Artículo 10.- Reglas de articulación de materias entre los niveles de negociación de carácter sectorial

1. La articulación de competencias negociadoras entre los niveles de negociación de carácter sectorial se regirá por las reglas siguientes:

- a) Al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal le corresponde regular, con criterios de exclusividad, las siguientes materias:
- Estructura de la negociación colectiva en el sector.
 - Modalidades de contratación.
 - Períodos de prueba.
 - Sistema de clasificación profesional, sin perjuicio de su desarrollo y de las normas de adaptación que se establezcan en los niveles sectoriales inferiores.
 - Régimen disciplinario.
 - Normas mínimas en salud laboral y prevención de riesgos laborales
 - Orientaciones generales en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
 - Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de inaplicación convencional.
 - Subrogación empresarial en el ámbito del sector: supuestos, procedimiento y efectos.
 - Estructura salarial de todo el sector, sin perjuicio de su adaptación a las particularidades de cada empresa.
 - Establecimiento de la jubilación obligatoria y presupuestos básicos para su aplicación.
- b) Los convenios sectoriales de ámbito territorial inferior podrán regular, entre otras, las materias siguientes:

- La concreción y aplicación de los conceptos retributivos, así como los importes de las percepciones económicas y de otros conceptos sociales.
- Licencias, permisos y excedencias.
- Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.
- Jornada anual, vacaciones y descansos.
- Compensaciones por trabajos de duración superior a la jornada, por disponibilidad y por horas extraordinarias.
- Cualquier otra materia no regulada en el convenio colectivo estatal.

2. Las materias mencionadas en el apartado A) del número anterior no podrán ser objeto de negociación por los niveles sectoriales inferiores.

3. Los convenios sectoriales de ámbito territorial autonómico o provincial podrán negociar cualesquiera materias distintas de las reservadas a la exclusiva competencia del convenio estatal y, en consecuencia, dichas materias se aplicarán en sus propios términos. Respecto de la estructura salarial del sector se acuerda lo siguiente:

- a) Aplicar, al amparo de lo dispuesto en el artículo el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura retributiva que se desarrolla en este convenio colectivo estatal a los nuevos convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, ahora inexistentes, que puedan aparecer en el futuro.
- b) Adaptar progresivamente la estructura salarial de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior ya existentes a la estructura salarial de este convenio.

4. El presente convenio estatal se aplicará en defecto de convenio sectorial de ámbito territorial inferior, o en las materias en las que dichos convenios se remitan al mismo. Será asimismo de carácter supletorio respecto de cualesquiera otras materias en las que pudiera existir vacío de regulación.

Artículo 11.- Reglas de solución de concurrencia entre los niveles de negociación.

1. Los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior al estatal que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta el vencimiento del término pactado.

No obstante, las partes legitimadas podrán acordar la denuncia anticipada de aquellos convenios, estableciendo, de conformidad con las reglas de distribución previstas en el artículo anterior, las materias reguladas por el presente convenio de aplicación inmediata.

2. Los convenios colectivos de empresa que se encuentren en vigor se aplicarán de manera preferente frente a los convenios de sector, sea cual fuere su ámbito. Ello no obstante, se considerarán prevalentes las reglas establecidas por el convenio sectorial estatal en las materias en las que tiene competencia exclusiva de acuerdo con el anterior art. 10.1.A), sin perjuicio de la aplicación del art. 84 ET.

En todo caso, las normas contenidas en el convenio estatal tendrán función de derecho supletorio para los convenios de empresa, en aquellas materias reservadas al ámbito del convenio estatal.

Los conflictos de concurrencia entre los convenios sectoriales y los de empresa, distintos de los mencionados en los apartados anteriores, se resolverán mediante la aplicación de las reglas previstas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 12.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto al alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: empresa y plantilla.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de las personas trabajadoras (en adelante RLT) 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 con lo establecido en este convenio colectivo y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a la RLT en la legislación vigente.

Artículo 13.- Clasificación funcional.

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

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

3. Por acuerdo entre las personas trabajadoras y la correspondiente empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

4. En el Anexo VI del presente convenio se incluye, a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los actuales grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

Artículo 14.- Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional.

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida, y por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.

2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) Conocimientos y experiencia: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

g) Titulación: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador o trabajadora.

3. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo, en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 15.- 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 el sector.

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

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

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

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

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

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

5. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

6. 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:

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

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

Grupo profesional 2:

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

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

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.

2. Formación:

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

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3:

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

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 y colaboradoras.

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 y colaboradoras

2. 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 de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

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

Grupo profesional 4:

1. 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.

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

Grupo profesional 5:

1. 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 y colaboradoras

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

Grupo profesional 6:

1. 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.

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

En el Anexo VII se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

Artículo 16.- Movilidad funcional.

- 1 La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario/a o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2 Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.
- 3 La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente convenio colectivo. No obstante, y debido a que en cada municipio existen diversas instalaciones (E.T.A.P.'s, E.D.A.R.'s, oficinas de atención al público, etc...), en las que los recursos humanos asignados son limitados por la actividad que realizan, el caudal que tratan, la población a la que se abastece, las existencias del pliego de condiciones, etc., las partes acuerdan que existirá una movilidad funcional amplia o polivalencia funcional, en base a lo establecido conforme a la definición funcional del artículo 15 del presente convenio, con el fin de que todos los trabajos encargados en dichas instalaciones puedan ser desarrollados por el personal asignado a dichas instalaciones.
- 4 Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a las personas trabajadoras, los convenios colectivos que en éste ámbito puedan dictarse, podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 17.- Trabajos con funciones de grupo superior

- 1 Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de grupo 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, en su caso, de la RLT, 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 superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir la persona interesada los requisitos precisos al respecto, ésta tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.
- 4 Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo o porque la misma desee adquirir experiencia práctica en funciones de 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.

Artículo 18.- Trabajos con funciones de grupo inferior.

- 1 La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a la RLT, si los hubiere, no pudiendo negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.
- 2 A una persona trabajadora sólo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante el tiempo imprescindible, sin perjuicio de que pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su cometido habitual.
- 3 Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por la persona trabajadora, se asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 19.- Movilidad geográfica.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

CAPITULO IV

CONTRATACIÓN Y JUBILACIÓN

Artículo 20.- Contratación y período de prueba.

La contratación laboral se realizará con carácter general según las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

- 1) Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:
 - a. Grupos 4, 5 y 6: Seis meses.
 - b. Grupos 1, 2 y 3: Tres meses.
- 2) Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.
- 3) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa.
- 4) Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador o a la trabajadora durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 21.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

Artículo 22.- Contrato de trabajo para la realización de obra o servicio determinado.

1. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, sin que pueda superar su duración, en ningún caso, los cuatro años.
2. Al formalizar estos contratos se deberá especificar con claridad y precisión cuál es la causa u objeto que justifica su formalización.

Artículo 23.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

Por lo que se refiere a la jubilación parcial y contrato de relevo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento, así como en los acuerdos pactados en las diferentes empresas siempre y cuando se puedan efectuar según la normativa laboral y de Seguridad Social señalada anteriormente.

La solicitud de acceso podrá ser objeto de estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos legalmente establecidos. La dirección de la empresa resolverá la solicitud presentada en el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir del momento en el que se hubiese solicitado la misma. Dicha resolución será resuelta en sentido positivo o negativo, admitiéndose el silencio de la empresa en sentido negativo a la concesión de la misma.

Asimismo, si durante la vigencia de este convenio se produjera alguna reforma de la indicada normativa, las partes firmantes se comprometen a analizarla y, en su caso, a abrir la negociación de este punto.

Artículo 24.- Jubilación obligatoria

Las partes firmantes del presente Convenio declaran que constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para el Sector, todos aquellos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno de las empresas del sector la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo. Tales acciones o medidas empresariales, desarrolladas en el presente artículo, tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación a la jubilación que se establece a continuación.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación ordinaria, a requerimiento de la empresa efectuada con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Conforme a lo establecido en la disposición final primera del R.D.-ley 28/2018 se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 25.- Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

- 1) En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, la empresa o la persona trabajadora deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.
- 2) Ni la empresa ni la persona trabajadora vienen obligados a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.
- 3) Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de una sustitución en los casos de extinción por voluntad la persona trabajadora, ésta deberá preavisar su baja

voluntaria en la misma con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de cese.

- 4) La omisión por parte de la empresa o de la persona trabajadora del plazo de preaviso, dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

CAPITULO V

PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Artículo 26.- Promoción profesional. Principio general

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

Las personas trabajadoras encuadradas en el grupo 1 de manera continuada durante 3 años en trabajos y tareas desarrolladas en las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales como Operador de Planta, serán promocionadas de forma automática a grupo profesional 2B al cumplimiento del tercer año de prestación efectiva de servicios. Esta promoción automática solo aplicará a las personas trabajadoras que se rigen por el presente convenio en su totalidad y se iniciará el cómputo de los 3 años para esta promoción el 1 de enero de 2.019.

Artículo 27.- Cobertura de vacantes y ascensos.

- 1) Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.
- 2) Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.
- 3) Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4, 5 y 6, y en las del grupo profesional 3, cuando ostenten funciones específicas de mando.
- 4) Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por las empresas, éstas promoverán, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de la representación de las personas trabajadoras para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

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

CAPITULO VI

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA Y RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 28.- Principio general.

Las personas trabajadoras a las que sea de aplicación el presente convenio tendrán derecho a la retribución que se fije en el mismo para cada grupo profesional y nivel.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para la persona trabajadora que los fijados en el presente convenio colectivo y sus actualizaciones.

Artículo 29.- Estructura retributiva y complementos salariales.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La estructura retributiva del personal afectado por este convenio estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extra salarial.

1.- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

A) Fijas:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Gratificaciones extraordinarias.
- d) Complemento de puesto de trabajo.
- e) Plus convenio.
- f) Plus adaptación convenio, en su caso, según lo dispuesto en la disposición adicional.
- g) Retribución Vacaciones

B) Variables:

- a) Plus de nocturnidad.
- b) Plus de turnicidad.
- c) Complemento por guardia.

d) Complemento por retén.

e) Plus intervención.

f) Plus festivos especiales

2.- Conceptos que comprenden las retribuciones extra salariales: suplidos.

3.- Complementos salariales.- Concepto:

Los complementos salariales que se describen en el apartado 1 de este artículo son aquellos de carácter personal u otros vinculados a las condiciones personales de la persona trabajadora, al puesto de trabajo, o a la realización del trabajo en cantidad o calidad, y que no hayan sido valorados al determinar el salario base, de vencimiento periódico superior al mes, de cantidad o cualidad en el trabajo y personales de distinto tipo.

Tales complementos son debidos a circunstancias de la producción o personales, que pueden ser variables a tenor de la actividad de las empresas y de las condiciones en las que se preste el trabajo.

Por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior o por pactos individuales o colectivos entre las empresas y las personas trabajadoras o sus representantes, podrán establecerse los complementos salariales en cada caso aplicables.

Artículo 30.- Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y la misma, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en los Anexos I,II, III, IV y V.

Artículo 31.- Antigüedad.

Antigüedad consolidada: en este concepto se integran los importes que las personas trabajadoras perciban con esta denominación según se establecía el III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales (B.O.E. 24 de agosto de 2007).

Cuando las personas trabajadoras incluidas en el presente convenio colectivo cumpla nuevos años de antigüedad en la empresa percibirá un premio de antigüedad anual por el importe anual que figuran en las tablas salariales recogidas en los Anexos I, II, III, IV y V que se abonará en las doce mensualidades ordinarias siguientes por cada nuevo año que se cumpla a partir de esta fecha y dicho importe se acumulará al del año anterior.

Artículo 32.- Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de este convenio colectivo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias.

Dichas gratificaciones se devengarán el último día hábil de los meses de junio y de diciembre, sin perjuicio de que esta última se abone antes del día 20 de diciembre.

Estas gratificaciones se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en los Anexos I, II, III, IV y V.

Artículo 33.- Complemento de puesto de trabajo.

El complemento de puesto de trabajo retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto de trabajo.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en los Anexos I, II, III, IV y V.

Artículo 34.- Plus convenio.

El personal incluido en el ámbito de este convenio percibirá un plus convenio, que tendrá carácter de complemento salarial y cuyo importe será el establecido en la tabla salarial recogida en los Anexos I, II, III, IV y V.

Artículo 35.- Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis de la mañana.

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

El importe económico correspondiente al plus de nocturnidad será el establecido en la tabla salarial recogida en los Anexos I, II, III, IV y V.

Artículo 36.- Plus de turnicidad.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las y los trabajadores ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de día o de semanas. Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

El importe económico correspondiente al plus de turnicidad será el establecido en la tabla salarial recogida en los Anexos I, II, III, IV y V.

Artículo 37.- Complemento de guardia.

Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas, la disponibilidad para guardias será obligatoria para todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas que garanticen el

funcionamiento del servicio y, especialmente en el área técnica y operaria, sean designadas para tales cometidos.

Las guardias consistirán en estar trabajando fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, en días de descanso semanal y/o festivo, en dependencias de la empresa o en los lugares de trabajo que el Servicio requiera.

Las horas trabajadas como guardias se compensarán por tiempo equivalente de descanso en los 6 meses siguientes a su realización y se abonará adicionalmente un plus por cada hora efectiva trabajada de guardia, pudiendo el trabajador acumular las horas de descanso hasta completar jornadas completas.

El importe económico correspondiente al plus de guardia será el establecido en la tabla salarial recogida en los anexos I, II, III, IV y V.

Las personas trabajadoras designadas dispondrán de un calendario anual rotativo entre las mismas que se negociará con la RLT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, en el que constarán los días de guardia. Cualquier variación de dichos calendarios por necesidades del servicio o a instancia de la persona trabajadora no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo. En ningún caso se podrá establecer más de dos semanas consecutivas en la misma persona trabajadora en el cuadro de intervención.

Artículo 38.- Complemento de retén.

Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas, la disponibilidad para retén será obligatoria para todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio y, especialmente en el área técnica y operaria, sean designadas para tales cometidos.

El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a las personas trabajadoras fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que el trabajador esté disponible y localizable.

El importe económico correspondiente al plus de retén por cada día establecido para prestar dicho servicio será el indicado en la tabla salarial recogida en los anexos I, II, III, IV y V, aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por este concepto, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas.

Esta cantidad se considera independiente de la intervención que la persona trabajadora realice. Este tiempo de intervención se computará desde que la persona trabajadora reciba el aviso de intervención y hasta su retorno, y se compensará bien económicamente conforme a lo indicado en la tabla recogida en los anexos I, II, III, IV y V, o bien podrá ser compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de los 6 meses siguientes a su realización. Aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por un concepto de idéntica naturaleza, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas. La determinación de la compensación en tiempo de descanso o abono económico del tiempo de intervención será determinado por acuerdo entre las partes, en caso de desacuerdo, la empresa podrá establecer el abono o la compensación por descanso de forma razonada según necesidades del servicio. El tiempo de descanso por compensación de tiempo de intervención podrá ser acumulado en jornadas completas, siempre que las necesidades y

organización del servicio así lo permita. En ningún caso se podrá establecer más de dos semanas consecutivas en la misma persona trabajadora en el cuadro de intervención.

Las personas trabajadoras designadas dispondrán de un calendario anual rotativo entre las mismas que se negociará con la RLT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, en el que constarán los días de retén. Cualquier variación de dichos calendarios por necesidades del servicio o a instancia de la persona trabajadora no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 39.- Dietas y suplidos.

Los gastos que el personal tenga que realizar por necesidades de la empresa, tales como comidas, dietas, pernoctaciones, desplazamientos, etc. serán compensados por ésta y por las siguientes cantidades mínimas:

Kilometraje en vehículo propio: según tablas anexas.

Pernoctaciones y dietas: por el importe de la factura según las normas internas de cada empresa, en su caso.

Artículo 40.- Plus festivos especiales

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que presten servicios efectivos en los siguientes días y horas:

- Entre las 22:00 horas del día 24 de diciembre y las 14:00 horas del día 25 de diciembre.
- Entre las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 14:00 horas del día 1 de enero.
- Entre las 6:00 horas y las 14:00 horas del día 6 de enero.

Percibirán por cada hora efectiva de trabajo realizado el importe establecido en la tabla salarial recogida en el presente convenio para cada año, computándose las fracciones de hora como completas a efectos de abono de la cuantía indicada por hora.

Artículo 41.- Actualización económica para los años 2019, 2020, 2021 Y 2022.

Es voluntad de las partes negociadoras impulsar la aplicación e incorporación al presente convenio colectivo sectorial de las personas trabajadoras que actualmente se rigen por convenios o acuerdos de ámbito inferior de aplicación. Dicha voluntad se concreta en el compromiso de las partes firmantes del presente convenio colectivo sectorial de impulsar y promover conjuntamente ambas partes la incorporación a este convenio y tender a reducir los ámbitos inferiores de negociación.

En base a lo anterior se acuerda un incremento salarial de carácter excepcional, que no debe servir de referencia, en ningún caso, para la negociación colectiva en otros ámbitos.

Las retribuciones salariales establecidas para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 son las que se señalan en las tablas anexas definitivas del presente Convenio Colectivo, que se corresponden con una revisión económica del 3% para cada uno de los indicados años.

Los complementos salariales establecidos en los artículos 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 y 40 para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 son las que se señalan en las tablas anexas definitivas del presente Convenio Colectivo.

Una vez publicados los IPC estatales definitivos de los años 2.018, 2.019, 2.020, 2.021 y 2.022, en caso de que la suma acumulada de dichos IPC sea superior a los incrementos acumulados de las tablas de 2.018 a 2.022 del presente convenio, la diferencia resultante servirá de base para la tabla salarial de 2.023.

Artículo 42.- Retribución en Vacaciones

Las personas afectadas por este Convenio percibirán como retribución en su período de vacaciones, además de lo correspondiente a su salario fijo, la media de lo que hayan percibido por los conceptos indicados en el presente artículo y conforme a la fórmula y devengo descrita a continuación.

La retribución adicional correspondiente por vacaciones se calculará de conformidad con la siguiente fórmula:

- a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales, indicados en el apartado siguiente, del año en curso.
- b) Dividir esta cantidad entre 330 días (11 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo) y multiplicarlo por los 30 días naturales vacaciones fijados en este Convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

- Conceptos no incluidos en Retribución - Vacaciones:

- Cualquier concepto abonado en las 12 mensualidades y pagas extraordinarias:
 - Salario base
 - Complemento puesto trabajo
 - Plus convenio
 - Antigüedad
 - Devengos abonados en las 12 mensualidades, sea cual sea su denominación y concepto.
 - Pagas extraordinarias

- Conceptos a incluir en paga de vacaciones:

- Plus Nocturno
- Plus Turnicidad
- Plus festivos especiales
- Importe día Guardias
- Importe día Retenes
- Plus de Intervención

Abono y cómputo: (primer pago en enero 2.020 sobre cálculo de devengos incluidos 2.019)

El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesara en la Empresa, por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito.

El cómputo y devengo de la cuantía abonar, conforme a lo establecido anteriormente, será del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año natural.

CAPITULO VII

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 43. - Jornada de trabajo. Distribución irregular de la jornada. Vacaciones

1) Para los años 2018 y 2019, el personal afectado tendrá una jornada anual de 1.752 horas de trabajo efectivo. Para los años 2020, 2021 y 2022 la jornada anual de trabajo efectivo se establece en 1.744 horas.

2) Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso (“bocadillos”) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y ésta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual, a efectos de determinación de la jornada anual efectiva que consolidará desde la entrada en vigor del presente convenio. De resultar, una vez hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente convenio, mantendrán dicha jornada, pudiendo en estos supuestos reordenar la misma.

3) De acuerdo con lo establecido en el Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, el porcentaje máximo de la jornada anual que podrá ser distribuida de manera irregular será del 5%.

En todo caso, siempre se respetarán los días de descanso previstos en el calendario de la persona trabajadora de forma que no podrá ser incrementado el número de jornadas anuales establecidas en el mismo. Se respetarán los 5 días de preaviso como mínimo que establece el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4) Tal como dispone el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales o 22 días laborables, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural.

Artículo 44. - Trabajos de duración superior a la jornada normal.

Dado el carácter público de los servicios prestados por las empresas incluidas en este convenio colectivo y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal. Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias.

Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, una dieta equivalente a 12 euros.

Artículo 45. - Horas extraordinarias.

1 Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este convenio colectivo.

2 Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, preferentemente se podrán acumular en jornadas completas. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

3 Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y 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 para las personas trabajadoras las siguientes:

a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.

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.

Artículo 46.- Registro de Jornada

En aplicación del RDL 8/2019 de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo, las Empresas establecerán un sistema que permita a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, con las particularidades que más adelante se dirán, registrar la jornada diaria realizada.

Se entenderá por jornada diaria realizada por la persona trabajadora el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. En el caso de las personas trabajadoras que, usualmente o con cierta frecuencia, deban prestar servicios en diferentes centros de trabajo o en diferentes provincias, el comienzo y finalización de la jornada se producirá en el lugar donde efectivamente se realiza el trabajo.

Para el cómputo de la jornada, la persona trabajadora deberá introducir en el medio o sistema proporcionado por la Empresa las horas de entrada y salida al trabajo en ese día. Por razones debidamente justificadas y con carácter excepcional, podrá llevarse a cabo el registro al día siguiente.

En el caso de persona trabajadora sometida a un horario determinado y estable de prestación de servicios, cuando el número de horas de trabajo efectivo que vayan a registrarse excedan del número de horas que comprende su horario de trabajo, será necesaria la conformidad escrita por parte del responsable directo de la persona trabajadora.

La obligación de registro de jornada se extiende a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo.

Las Empresas conservarán el registro durante un plazo máximo de 4 años, quedando a disposición del trabajador así como de su representación. En el caso de solicitud de acceso al registro, la Empresa deberá poner tal información a disposición del solicitante.

Artículo 47.- Permisos y licencias

1.- Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

En los casos accidente o enfermedad grave u hospitalización, el permiso indicado en el párrafo anterior podrá ser consecutivo o no, previa comunicación a la empresa.

Para cumplir con el requisito de desplazamiento que genera el derecho para la ampliación de permiso a 4 días, la persona trabajadora deberá desplazarse un mínimo de 55 km. La distancia de 55 km se considerará como inicio desde el domicilio de la persona trabajadora o desde el centro de trabajo donde preste sus servicios habitualmente y por trayecto.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día por matrimonio de hijo o hija.
- h) Un día al año por asuntos propios no acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente. A partir del año 2.020 las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a 2 días de permiso por asuntos propios, pudiéndose disfrutar en medias jornadas de su jornada habitual, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y conformidad de la empresa.

El disfrute de los permisos indicados en los apartados b) y c) se iniciarán el día del hecho causante, en caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable, según el calendario de la persona trabajadora, el permiso se iniciará en el primer día laborable que le siga.

2.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla la edad máxima establecida. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la

negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

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

4.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por cuidado del lactante y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPITULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48.- Régimen de faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 49.- Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

El incumplimiento de la normativa por las personas trabajadoras, en aquellas empresas que dispongan de un conjunto de políticas centradas en el ámbito de la estructura ética de las mismas (código ético o código de conducta o compliance), será sancionable conforme a la gravedad del incumplimiento cometido y de acuerdo a lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 50. Faltas leves

Se clasificarán como leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con su personal.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 51. Faltas graves.

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquella persona.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para esta persona, para terceras o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el punto octavo del artículo 50, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el punto noveno del artículo 50.
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para las personas trabajadoras o terceras personas, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».
15. La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a una persona trabajadora.
17. Si la causa prevista en el punto sexto del artículo 50 produjera escándalo notorio.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 52. Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a las personas trabajadoras o a terceras personas, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autoría, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de personas trabajadoras en el trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, personas trabajadoras de la empresa, así como a los familiares de todas ellas, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador/a.
15. Originar riñas y pendencias con las personas trabajadoras o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 50, y en la segunda, cuarta, séptima, decimosegunda y decimocuarta del artículo 51.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el punto décimo del artículo 51 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».
21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 53. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleven despido, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos y entregará una copia de la misma a la RLT de su centro de trabajo. La persona trabajadora dispondrá de los citados dos días hábiles, los cuales serán considerados como permiso retribuido obligatorio, para alegar por escrito ante la Empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la RLT de toda sanción que imponga.

Artículo 54. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- A) Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 55. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que

aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 56. Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

- A) Faltas leves: 3 meses.
- B) Faltas graves: 6 meses.
- C) Faltas muy graves: 1 año

CAPITULO IX

SUBROGACIÓN CONVENCIONAL

Artículo 57.- Cláusula de subrogación convencional.

Cuando la actividad de una empresa o entidad pública afectada por este convenio cese en un centro de trabajo, 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 las personas trabajadoras adscritas al servicio de las instalaciones que se explotan.

Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que, por motivos tecnológicos, medio ambientales, 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 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.

En caso de que el contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc. acabe por la decisión de una entidad pública de asumir directamente el desarrollo del servicio, se aplicará esta garantía en los términos establecidos en el art. 130.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 58. Subrogación convencional: procedimiento

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. Las personas trabajadoras que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados/as.

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 extra salariales, laborales y sociales de todas las personas trabajadoras en las que debe operar la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento del personal afectado la subrogación a la nueva empresa adjudicataria.

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

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las doce últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos doce meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social del personal afectado.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad o documento oficial identificativo correspondiente, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones. En caso de que la subrogación afecte a algún trabajador con contrato de relevo por cobertura de jubilación parcial, la información incluirá la identificación del jubilado parcial con el que vincula el relevo.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos las personas trabajadoras afectadas.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal de las personas trabajadoras, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas trabajadoras que, encontrándose en tales situaciones deban ser subrogadas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

Artículo 59. Subrogación convencional: efectos

1. A las personas trabajadoras procedentes de la Empresa cedente, les será de aplicación el Convenio Colectivo que esté en vigor en la Empresa cesionaria a partir del momento de la subrogación. No obstante, la empresa cesionaria deberá respetar a las personas trabajadoras subrogadas como garantías, las siguientes:
 - a) En el supuesto caso que las Empresas cedente y cesionaria estén aplicando diferentes Convenios Colectivos, la Empresa cesionaria procederá a la adaptación de la estructura retributiva, establecida en el convenio colectivo de aplicación en la cedente a la determinada en el convenio colectivo de aplicación en la cesionaria, adaptando los conceptos retributivos convencionales de aplicación anterior a la estructura, conceptos y cuantías contenidas en el convenio de aplicación de la empresa cesionaria en el momento de la subrogación, garantizando que no se produzca ningún tipo de merma económica por la citada adscripción.
 - b) Por ello, todos los derechos, económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo las personas trabajadoras establecidos por su Convenio colectivo de procedencia, serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en el Convenio de aplicación de la empresa cesionaria, modificando el recibo de salarios y los conceptos contenidos en el mismo desde la fecha de la subrogación.
 - c) Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos del convenio colectivo de procedencia en su totalidad por los establecidos en las tablas salariales vigentes de aplicación del Convenio de la empresa cesionaria, si existiese un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor la persona trabajadora, dicho exceso se retribuirá mediante el complemento salarial denominado «Plus Adaptación Convenio», de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional del presente convenio
 - d) La empresa cesionaria respetará la antigüedad que la persona trabajadora tuviera reconocida en la empresa cedente antes de pasar subrogado/a.
 - e) La empresa cesionaria respetará la modalidad contractual y grupo profesional que tuviera la persona trabajadora en la empresa cedente antes de pasar subrogado/a.
 - f) La empresa cesionaria respetará todas las mejoras laborales y sociales que la persona trabajadora tuviera reconocidas en el convenio colectivo de origen en la empresa cedente

conforme a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, lo que garantiza que no se produce empeoramiento alguno de las condiciones de empleo de las personas subrogadas.

2. Subrogación por pérdida parcial de la actividad. En caso de que la subrogación se produzca en contratos o concesiones en los que el cliente haya establecido diferencias entre el servicio/contrato prestado respecto del nuevo servicio/contrato a prestar, de tal modo que la nueva empresa adjudicataria no haya de subrogar a la totalidad de las personas trabajadoras del servicio/contrato finalizado, se tendrán en cuenta los siguientes criterios para establecer las personas trabajadoras que habrán de ser subrogadas, esto operará en caso de no existir referencia alguna o no esté clara en la adjudicación al número de efectivos asignados al servicio:

- a) A fin de determinar el número de personas trabajadoras a subrogar se aplicará el porcentaje de la actividad perdida sobre el número total de la plantilla.
- b) La aplicación del criterio anterior determinará el número de personas trabajadoras a subrogar, redondeándose por exceso las fracciones iguales o superiores a 0,5 y por defecto las fracciones decimales inferiores a 0,5.
- c) Finalmente y tras haberse concretado el número total de personas trabajadoras a subrogar conforme a los criterios anteriormente descritos, las personas trabajadoras afectadas por la subrogación deberán haber estado asignados al servicio por el cual se produce la subrogación o tener relación directa con las tareas, funciones y responsabilidades respecto a la actividad que está siendo objeto de cambio de contratista, al menos cuatro meses anteriores a la fecha de la subrogación.

3. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión o excedencia serán subrogados igualmente. En los casos en que ostenten derecho a la reserva de puesto y hayan sido sustituidos por personas trabajadoras interinas, la subrogación afectará igualmente estos últimos, con independencia de la antigüedad que ostenten y sin perjuicio de que su contrato se extinga en el momento en que se produzca la reincorporación de los sustituidos. En los supuestos de excedencia sin reserva de puesto, serán de aplicación las reglas generales.

4. Si, como consecuencia de la subrogación, las dos personas trabajadoras participantes en una contratación de relevo conforme a las previsiones legales quedaran adscritas a dos empresas diferentes, cada uno de sus contratos mantendrá las condiciones establecidas.

Ambas empresas quedan obligadas a informarse recíprocamente respecto de las incidencias relevantes que se produzcan en cada uno de los contratos y que puedan afectar a la otra contratación.

Asimismo, cada empresa queda obligada al mantenimiento de los contratos en las condiciones legalmente establecidas. Si alguna de ellas no lo hiciera y, como consecuencia de esto, resultarán efectos negativos para la otra, esta última podrá instar el correspondiente resarcimiento de los daños.

5. En el caso de las vacaciones que no hayan sido disfrutadas por la persona trabajadora a la fecha de subrogación, total o parcialmente, éstas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, así como de las vacaciones que se hayan disfrutado pero todavía no se hubieran devengado en la empresa saliente a la fecha de la subrogación.

6. En caso de que la entrada de la nueva empresa en la prestación del servicio se demore como consecuencia de la tramitación del nuevo contrato y los servicios de la empresa anterior no fueran requeridos o lo fueran en menor medida, podrá recurrirse a medidas temporales de regulación de empleo por tiempo no superior a un año. A estos efectos, podrán promoverse los oportunos procedimientos de regulación temporal de empleo, con base en el art. 47 ET. Las partes firmantes de este convenio entienden que en estos supuestos concurren las causas organizativas a las que se refiere el indicado precepto legal. La adopción de estas medidas se producirá sin perjuicio de la aplicación de la garantía subrogatoria en el momento en que el nuevo contrato comience a desplegar sus efectos, siempre que no haya superado el plazo de un año desde la finalización del contrato original.

CAPITULO X

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 60.- Complemento en las prestaciones derivadas de incapacidad temporal.

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario fijo de la persona trabajadora con motivo de su baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral durante el tiempo que tenga la empresa obligación de cotizar, sin que en ningún caso la cuantía a percibir por la persona trabajadora, pueda ser inferior al importe, en cómputo anual y en proporción a los días de baja, de la prestación económica por incapacidad temporal establecida para las contingencias profesionales por la Ley General de la Seguridad Social y las normas reglamentarias que la desarrollen.

Asimismo las empresas complementarán las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral del 4º al 20º día de baja médica hasta el 75% del total salario fijo mensual de la tabla que por su grupo le corresponda, y a partir del día 21º se complementará hasta el 85% del mismo salario, siendo garantizada una percepción anual en todo caso de 14.000 €/brutos o la parte proporcional al tiempo trabajado en el año.

Artículo 61.- Seguro colectivo por accidente de trabajo.

Para el personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 24.000 euros a partir de la publicación del convenio colectivo en el B.O.E. y durante toda la vigencia del convenio colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a las personas herederas legales de la persona trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

CAPITULO XI

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 62.- Comisión Paritaria.

Para interpretar lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por cuatro miembros en representación de las personas trabajadoras y otros cuatro en representación de la asociación empresarial. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, personas asesoras para cuantas materias estimen oportuno.

Esta comisión paritaria será única para todo el territorio del Estado.

La comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

En todos los casos, las consultas habrán de ser presentadas a través de las organizaciones firmantes y en el modelo pactado por las mismas.

Las partes de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Por otra parte, y con el fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y las personas trabajadoras se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

CAPITULO XII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 63.- Seguridad y Salud laboral

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004 de 30 de enero y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Vigilancia de la Salud.

- El empresario garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

- Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

- Aquellas personas trabajadoras y grupos de personas trabajadoras que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

La empresa y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 64.- Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá una Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, que tendrá carácter paritario, integrada por cuatro personas designadas por la representación empresarial y otras cuatro designadas por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos personas asesoras por representación. La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno. La Comisión tendrá como misión esencial fomentar el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector, promoción de campañas de información y concienciación, así como aquellos aspectos relacionados con el medio ambiente.

CAPITULO XIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 65.- Derechos sindicales

En esta materia se estará a lo que establezca la legislación vigente.

Las personas que componen los Comités de empresa y las personas que son delegadas de personal del mismo sindicato pueden acumular, individualmente o entre ellas, sólo dentro de cada unidad de representación y por trimestres naturales, el crédito de horas sindicales mensuales que la ley determina o tengan pactadas. Esta acumulación deberá ser notificada a la empresa con carácter previo.

CAPITULO XIV

FORMACIÓN

Artículo 66.- Formación

Son objetivos generales de la misma mejorar la formación profesional del conjunto de las personas trabajadoras, posibilitar los sistemas de acceso, impulsar la política de prevención en seguridad y salud laboral y prevenir las necesidades derivadas de los cambios tecnológicos. En base a la previsión de vacantes de la plantilla se procurará que las personas trabajadoras sean formadas de tal manera que, con igualdad de oportunidades pueda acceder a puestos de trabajo de superior grupo profesional o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

Las personas trabajadoras, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrán derecho a:

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

El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional, será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizarán fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente obligatoria, compensándose por tiempo de descanso equivalente.

Los Planes de Formación tomarán en consideración las previsiones de los certificados de profesionalidad de la familia profesional "Energía y agua" y otras que guarden relación con la actividad de las empresas afectadas por este convenio.

CAPITULO XV

IGUALDAD Y CONCILIACION

Artículo 67.- Igualdad.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por orientación sexual, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

De acuerdo con lo contenido en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán aprobar los correspondientes planes de igualdad, contando para ello con el período transitorio fijado en el mencionado RDL 6/2019.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Artículo 68. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

La igualdad de remuneración constituye un activador fundamental de la igualdad de género, por ello las empresas garantizarán la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse en ningún caso discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 69. Conciliación y Corresponsabilidad.

Los trabajadores y las trabajadoras del Sector han de ver favorecida la posibilidad de compatibilizar su faceta profesional y su vida personal y familiar, de manera que la persona pueda desarrollarse de forma plena en ambos ámbitos. Para ello, las empresas promoverán acciones que faciliten la sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación de sus plantillas.

Con independencia de las medidas de conciliación legalmente establecidas, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a:

1. Víctimas violencia de Género - Horas de Libre disposición: Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho anualmente a 25 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.
2. Reducción de jornada por Hospitalización de hijo/a": Posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario.

Artículo 70.- Protección en materia de violencia de género.

1. Protección en materia de Violencia de Género

En materia de protección a la víctima de violencia de género y persecución se actuará según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y en cualquier normativa que se dicte así como la legislación y disposiciones de aplicación en materia de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

La condición de víctima de violencia de género tendrá que comunicarse y acreditarse a la empresa, de conformidad con la normativa vigente en la materia, mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificada la falta de puntualidad o ausencia de la mujer víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales.

Las empresas procurarán la protección de la víctima de violencia de género. Las mujeres víctimas de la violencia de género disfrutarán de todos aquellos derechos que en el ámbito laboral les reconozca la normativa vigente, entre otros que se puedan establecer:

- Reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de tres cuartas partes de la duración de la misma. La concreción horaria de la reducción se acordará ente la empresa y la víctima de violencia de género y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la víctima, que habrá de escogerla en la franja que le sea más conveniente, dentro del horario y jornada que esté establecida en el centro de trabajo.
- A la adecuación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan, de mutuo acuerdo, empresa y víctima.
- A ocupar, preferentemente, otro puesto de trabajo del mismo Grupo profesional y nivel o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la víctima haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, siempre y cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa se compromete a comunicar a la víctima las vacantes existentes en el momento que ésta exprese su voluntad para ejercer este derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la víctima conservará su puesto de trabajo de origen, Transcurridos los seis meses la víctima deberá de optar por la vuelta a su puesto de trabajo de origen o continuar en el nuevo puesto con la renuncia a su derecho de reserva.

- A la suspensión de su contrato de trabajo cuando la víctima se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por un período no superior a seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima se requiera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión en períodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses, con la reserva de su puesto de trabajo.

En los casos en los que se menciona la existencia de acuerdo entre la empresa y la víctima de violencia de género, si no se llega a un acuerdo, el derecho de concederá de conformidad con la solicitud de la víctima de violencia de género.

1. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decida someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.
2. Una licencia de 10 días naturales consecutivos, fuera del período vacacional (sin remunerar) y con un preaviso de 15 días, salvo casos de extrema necesidad o urgencia. La empresa autorizará el disfrute del permiso siempre que el normal funcionamiento del servicio lo permita. Su concesión estará supeditada a la acreditación de la necesidad de la citada licencia.

CAPITULO XVI

INTRODUCCION Y UTILIZACIÓN DE TECNOLOGÍAS, PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL, MEDIOAMBIENTE Y RSC

Artículo 71. Innovación tecnológica y participación de la representación de las personas trabajadoras

Cuando en una empresa se pretenda introducir nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras modificación de las condiciones de la prestación, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a la Representación de las Personas Trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo.

Las personas trabajadoras afectadas recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la empresa o bien a través de planes de formación concertados con el Servicio Público de Empleo Estatal u otros Organismos competentes. El régimen de dicha formación –personas trabajadoras afectadas, características, duración, horario y presupuestos–, serán objeto de consulta con la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 72. Utilización por las personas trabajadoras de la tecnología y control empresarial.

1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, debiéndose hacer un uso razonable de los mismos por parte de las personas trabajadoras.

En este sentido, los empresarios tienen el legítimo derecho de controlar el uso adecuado y razonable de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de los trabajadores para el ejercicio de su actividad profesional, para ello podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos, proporcionales y no intrusivas, para comprobar la correcta utilización por parte de las personas trabajadoras usuarias, a través de softwares de controles automatizados o similares, y de las cuales las personas trabajadoras tengan conocimiento. El acceso por parte del empresario a los sistemas telemáticos debe efectuarse garantizando el respeto a la privacidad, intimidad y dignidad de las personas trabajadoras.

2. Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a las personas trabajadoras, podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre personas trabajadoras, clientes, vendedores, socios, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas, proporcionales, necesarias y no intrusivas, para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico, el correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en su caso en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación legal de las personas trabajadoras.

3. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellas personas trabajadoras que sean usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes sociales con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, tipo Facebook o similares, así como el acceso a chats o similares. También podrán establecer la

prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

Artículo 73. Protección de datos

1. Las empresas, de acuerdo con la Ley 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos digitales, garantizarán tanto con carácter previo a la contratación, así como durante la vigencia del contrato laboral y posteriormente a la extinción contractual, que los datos personales de los trabajadores, serán:

- Tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con la persona interesada.
- Adecuados, pertinentes y limitados a la finalidad para la que son tratados.
- Exactos y actualizables cuando así corresponda.
- Conservados durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad del tratamiento.
- Tratados con las medidas de seguridad adecuadas, para garantizar su integridad, conservación y confidencialidad.

2. Se garantizará a las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de información, acceso, rectificación y supresión, limitación del tratamiento y portabilidad de los datos, en los términos señalados en la legislación aplicable.

3. Asimismo, y sin perjuicio de lo anterior, las empresas se comprometen a garantizar el cumplimiento de las disposiciones legislativas nacionales o europeas que sobre el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras en el ámbito laboral se pudieran desarrollar.

Artículo 74. Medioambiente

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente y para ello las empresas pondrán en práctica objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y del consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de la plantilla.

Artículo 75. Responsabilidad social empresarial.

Las políticas de responsabilidad social inciden en los impactos sociales de la actividad de las empresas en clientes, las personas trabajadoras, accionistas, inversores, proveedores o comunidades locales en las que operan. En estos últimos terrenos, se hace especial hincapié en la aplicación de buenas prácticas laborales, la no colaboración con sociedades o entidades que conculquen derechos humanos, la protección del medio ambiente y la sostenibilidad y el fomento de la aplicación extensiva de la prevención de riesgos laborales.

Aunque se trata de compromisos estrictamente voluntarios de cada empresa, las empresas han de dar cuenta sobre la forma en que asumen sus responsabilidades. Asimismo, la suscripción de códigos de conducta de responsabilidad social será previamente consultada con la representación de las personas trabajadoras, cuando afecte a materias de su interés.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Plus adaptación Convenio.

Es voluntad de las partes firmantes del Convenio regular de manera expresa la adaptación de la estructura retributiva de las personas trabajadoras que se incorporen al presente Convenio Colectivo provenientes, bien de Convenios sectoriales de ámbito inferior, bien de Convenios colectivos de Empresa o bien por cualquier causa legal que motive dicha incorporación.

En su consecuencia, aquellas Empresas que se incorporen al ámbito de aplicación del presente V Convenio Colectivo, desde su entrada en vigor, procederán a la adaptación de la estructura retributiva establecida en el Convenio Colectivo de origen a la determinada en el presente Convenio, adaptando los conceptos retributivos Convencionales de aplicación anterior a la estructura, conceptos y cuantías contenidas en el presente Convenio en el momento de su adscripción, garantizando que no se produzca ningún tipo de merma económica por la citada adscripción.

Por ello, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los Trabajadores y Trabajadoras establecidos por su Convenio Colectivo de procedencia, serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en este Convenio, modificando el recibo de salarios y los conceptos contenidos en el mismo desde la fecha de adscripción.

Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo de procedencia en su totalidad por los establecidos en las Tablas Salariales vigentes de aplicación del presente Convenio, si existiese un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor del/la trabajador/a, dicho exceso se retribuirá mediante el complemento salarial denominado "PLUS ADAPTACION CONVENIO ESTATAL", de tal modo que se garantice al trabajador o a la trabajadora la cuantía total de la retribución anual fija que, derivada de los conceptos salariales de su anterior Convenio de aplicación, tuviese establecida. Esta adaptación se aplicará a todos los conceptos salariales que pudieran tener las Empresas recogidos y que derivasen del Convenio Colectivo de procedencia, con independencia de su denominación, índole o naturaleza, no suponiendo dicha adaptación una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

A partir de ese momento, los conceptos correspondientes a la estructura retributiva del presente Convenio se incrementarán de acuerdo con lo pactado para cada momento en el mismo, salvo para el "PLUS ADAPTACIÓN CONVENIO ESTATAL REVALORIZABLE" regulado en el párrafo 7 de este artículo, no siendo posible aplicar por este motivo absorción y compensación del "PLUS ADAPTACION CONVENIO ESTATAL", el cual se abonará en las 12 mensualidades del año.

Respecto al exceso de retribución fija en cómputo anual regulado en el párrafo cuarto y que correspondan a aquellos devengos y/o cualquier tipo de retribución de naturaleza compensable y absorbible que el trabajador o la trabajadora viniese percibiendo derivado de convenio o acuerdo colectivo o bien acuerdo o condición individual, mantendrán la misma naturaleza contemplados en su conjunto y cómputo anual, retribuyéndose los mismos a través de un plus denominado "PLUS ADAPTACIÓN CONVENIO ESTATAL COMPENSABLE/ABSORBIBLE".

Respecto al exceso de retribución fija en cómputo anual regulado en el párrafo cuarto y que correspondan a aquellos devengos y/o cualquier tipo de retribución que el trabajador o la trabajadora viniese percibiendo derivado de convenio o acuerdo colectivo o bien acuerdo o condición individual y que en origen fuera revalorizable, mantendrán la misma naturaleza contemplados en su conjunto y cómputo anual, retribuyéndose los mismos a través de un plus denominado "PLUS ADAPTACIÓN CONVENIO ESTATAL REVALORIZABLE", salvo pacto colectivo en contrario. Este complemento se incrementará a partir de ese momento en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Los conceptos salariales que vinieran percibiendo los trabajadores en función del trabajo realizado por los conceptos de Plus de Nocturnidad, Plus de Turnicidad y Complemento de Disponibilidad por Guardia o Retén, en cuantía superior a la establecida en el presente convenio, se mantendrán en su cuantía.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Plus adaptación Convenio 2007.

Las Empresas que hubieran adaptado su estructura retributiva con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, utilizando para ello el denominado Plus adaptación Convenio 2007, integrarán los importes que por este concepto tuviesen establecidos a 1 de Enero de 2015 en el plus de Adaptación definido en la Disposición Adicional pactada en el presente acuerdo, siguiendo para ello las reglas indicadas en dicha Disposición.

ANEXO I

VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA PARA LOS AÑOS 2018-2022							
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2018 (3% SOBRE TABLA 2017)							
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MES	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD	TOTAL ANUAL 2018
G.P. I	904,52 €	202,11 €	155,26 €	1.261,89 €	904,52 €	904,52 €	16.951,68 €
G.P. 2 - Nivel B	914,74 €	202,11 €	179,15 €	1.296,01 €	914,74 €	914,74 €	17.381,55 €
G.P. 2 - Nivel A	934,36 €	202,11 €	191,08 €	1.327,55 €	934,36 €	934,36 €	17.799,32 €
G.P. 3 - Nivel B	958,25 €	202,11 €	203,03 €	1.363,39 €	958,25 €	958,25 €	18.277,15 €
G.P. 3 - Nivel A	986,40 €	202,11 €	214,97 €	1.403,48 €	986,40 €	986,40 €	18.814,57 €
G.P. 4	1.018,82 €	202,11 €	226,91 €	1.447,84 €	1.018,82 €	1.018,82 €	19.411,71 €
G.P. 5	1.051,25 €	202,11 €	238,87 €	1.492,23 €	1.051,25 €	1.051,25 €	20.009,24 €
G.P. 6	1.083,64 €	202,11 €	250,83 €	1.536,57 €	1.083,64 €	1.083,64 €	20.606,17 €
Artículo 31	Antigüedad	60,16 € anuales					
Artículo 35	Plus de nocturnidad	1,56 € por hora trabajada entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana.					
Artículo 36	Plus de turnicidad	3,89 € por cada día efectivo en sistema de turnos de 24 horas al día los 365 días del año.					
Artículo 37	Plus por guardia	5,97 € por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso.					
Artículo 38	Plus por Retén	12,00 € diarios por cada día efectivo prestando el servicio de retén.					
Artículo 38	Tiempo de Intervención	10,00 € por cada hora efectiva de intervención					
Artículo 39	Kilometraje	0,20 € por kilómetro recorrido utilizando vehículo propio.					
Artículo 40	Plus festivos especiales	10,00 € por cada hora o fracción trabajada en la franja horaria					

ANEXO II

VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA PARA LOS AÑOS 2018-2022							
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2019 (3% SOBRE TABLA 2018)							
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MES	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD	TOTAL ANUAL 2019
G.P. I	931,65 €	208,17 €	159,92 €	1.299,74 €	931,65 €	931,65 €	17.460,23 €
G.P. 2 - Nivel B	942,19 €	208,17 €	184,53 €	1.334,89 €	942,19 €	942,19 €	17.903,00 €
G.P. 2 - Nivel A	962,40 €	208,17 €	196,81 €	1.367,38 €	962,40 €	962,40 €	18.333,30 €
G.P. 3 - Nivel B	986,99 €	208,17 €	209,12 €	1.404,29 €	986,99 €	986,99 €	18.825,47 €
G.P. 3 - Nivel A	1.015,99 €	208,17 €	221,42 €	1.445,59 €	1.015,99 €	1.015,99 €	19.379,01 €
G.P. 4	1.049,39 €	208,17 €	233,72 €	1.491,27 €	1.049,39 €	1.049,39 €	19.994,06 €
G.P. 5	1.082,79 €	208,17 €	246,03 €	1.536,99 €	1.082,79 €	1.082,79 €	20.609,52 €
G.P. 6	1.116,15 €	208,17 €	258,35 €	1.582,67 €	1.116,15 €	1.116,15 €	21.224,36 €
	Artículo 31	Antigüedad	61,97 € anuales				
	Artículo 35	Plus de nocturnidad	1,60 € por hora trabajada entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana.				
	Artículo 36	Plus de turnicidad	4,01 € por cada día efectivo en sistema de turnos de 24 horas al día los 365 días del año.				
	Artículo 37	Plus por guardia	6,15 € por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso.				
	Artículo 38	Plus por Retén	12,50 € diarios por cada día efectivo prestando el servicio de retén.				
	Artículo 38	Tiempo de Intervención	10,30 € por cada hora efectiva de intervención				
	Artículo 39	Kilometraje	0,20 € por kilómetro recorrido utilizando vehículo propio.				
	Artículo 40	Plus festivos especiales	10,30 € por cada hora o fracción trabajada en la franja horaria				

ANEXO III

VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA PARA LOS AÑOS 2018-2022							
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2020 (3% SOBRE TABLA 2019)							
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MES	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD	TOTAL ANUAL 2020
G.P. I	959,60 €	214,42 €	164,72 €	1.338,74 €	959,60 €	959,60 €	17.984,04 €
G.P. 2 - Nivel B	970,45 €	214,42 €	190,06 €	1.374,93 €	970,45 €	970,45 €	18.440,09 €
G.P. 2 - Nivel A	991,27 €	214,42 €	202,71 €	1.408,40 €	991,27 €	991,27 €	18.883,30 €
G.P. 3 - Nivel B	1.016,60 €	214,42 €	215,40 €	1.446,42 €	1.016,60 €	1.016,60 €	19.390,23 €
G.P. 3 - Nivel A	1.046,47 €	214,42 €	228,06 €	1.488,95 €	1.046,47 €	1.046,47 €	19.960,38 €
G.P. 4	1.080,87 €	214,42 €	240,73 €	1.536,01 €	1.080,87 €	1.080,87 €	20.593,88 €
G.P. 5	1.115,27 €	214,42 €	253,41 €	1.583,10 €	1.115,27 €	1.115,27 €	21.227,80 €
G.P. 6	1.149,63 €	214,42 €	266,10 €	1.630,15 €	1.149,63 €	1.149,63 €	21.861,09 €
	Artículo 31	Antigüedad	63,83 € anuales				
	Artículo 35	Plus de nocturnidad	1,65 € por hora trabajada entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana.				
	Artículo 36	Plus de turnicidad	4,13 € por cada día efectivo en sistema de turnos de 24 horas al día los 365 días del año.				
	Artículo 37	Plus por guardia	6,34 € por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso.				
	Artículo 38	Plus por Retén	13,00 € diarios por cada día efectivo prestando el servicio de retén.				
	Artículo 38	Tiempo de Intervención	10,61 € por cada hora efectiva de intervención				
	Artículo 39	Kilometraje	0,21 € por kilómetro recorrido utilizando vehículo propio.				
	Artículo 40	Plus festivos especiales	10,61 € por cada hora o fracción trabajada en la franja horaria				

ANEXO IV

VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA PARA LOS AÑOS 2018-2022							
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2021 (3% SOBRE TABLA 2020)							
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MES	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD	TOTAL ANUAL 2021
G.P. I	988,39 €	220,85 €	169,66 €	1.378,90 €	988,39 €	988,39 €	18.523,56 €
G.P. 2 - Nivel B	999,56 €	220,85 €	195,76 €	1.416,18 €	999,56 €	999,56 €	18.993,29 €
G.P. 2 - Nivel A	1.021,01 €	220,85 €	208,79 €	1.450,65 €	1.021,01 €	1.021,01 €	19.449,80 €
G.P. 3 - Nivel B	1.047,10 €	220,85 €	221,86 €	1.489,81 €	1.047,10 €	1.047,10 €	19.971,94 €
G.P. 3 - Nivel A	1.077,87 €	220,85 €	234,90 €	1.533,62 €	1.077,87 €	1.077,87 €	20.559,19 €
G.P. 4	1.113,29 €	220,85 €	247,95 €	1.582,09 €	1.113,29 €	1.113,29 €	21.211,70 €
G.P. 5	1.148,73 €	220,85 €	261,02 €	1.630,60 €	1.148,73 €	1.148,73 €	21.864,63 €
G.P. 6	1.184,12 €	220,85 €	274,08 €	1.679,06 €	1.184,12 €	1.184,12 €	22.516,92 €
Artículo 31	Antigüedad	65,74 € anuales					
Artículo 35	Plus de nocturnidad	1,70 € por hora trabajada entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana.					
Artículo 36	Plus de turnicidad	4,25 € por cada día efectivo en sistema de turnos de 24 horas al día los 365 días del año.					
Artículo 37	Plus por guardia	6,53 € por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso.					
Artículo 38	Plus por Retén	13,50 € diarios por cada día efectivo prestando el servicio de retén.					
Artículo 38	Tiempo de Intervención	10,93 € por cada hora efectiva de intervención					
Artículo 39	Kilometraje	0,21 € por kilómetro recorrido utilizando vehículo propio.					
Artículo 40	Plus festivos especiales	10,93 € por cada hora o fracción trabajada en la franja horaria					

ANEXO V

VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA PARA LOS AÑOS 2018-2022 TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2022 (3% SOBRE TABLA 2021)							
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MES	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD	TOTAL ANUAL 2022
G.P. I	1.018,04 €	227,48 €	174,75 €	1.420,27 €	1.018,04 €	1.018,04 €	19.079,27 €
G.P. 2 - Nivel B	1.029,55 €	227,48 €	201,64 €	1.458,67 €	1.029,55 €	1.029,55 €	19.563,09 €
G.P. 2 - Nivel A	1.051,64 €	227,48 €	215,06 €	1.494,17 €	1.051,64 €	1.051,64 €	20.033,29 €
G.P. 3 - Nivel B	1.078,51 €	227,48 €	228,52 €	1.534,51 €	1.078,51 €	1.078,51 €	20.571,10 €
G.P. 3 - Nivel A	1.110,20 €	227,48 €	241,95 €	1.579,63 €	1.110,20 €	1.110,20 €	21.175,96 €
G.P. 4	1.146,69 €	227,48 €	255,39 €	1.629,56 €	1.146,69 €	1.146,69 €	21.848,05 €
G.P. 5	1.183,19 €	227,48 €	268,85 €	1.679,52 €	1.183,19 €	1.183,19 €	22.520,57 €
G.P. 6	1.219,65 €	227,48 €	282,31 €	1.729,43 €	1.219,65 €	1.219,65 €	23.192,43 €
	Artículo 31	Antigüedad	67,71 € anuales				
	Artículo 35	Plus de nocturnidad	1,75 € por hora trabajada entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana.				
	Artículo 36	Plus de turnicidad	4,38 € por cada día efectivo en sistema de turnos de 24 horas al día los 365 días del año.				
	Artículo 37	Plus por guardia	6,72 € por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso.				
	Artículo 38	Plus por Retén	14,00 € diarios por cada día efectivo prestando el servicio de retén.				
	Artículo 38	Tiempo de Intervención	11,26 € por cada hora efectiva de intervención				
	Artículo 39	Kilometraje	0,22 € por kilómetro recorrido utilizando vehículo propio.				
	Artículo 40	Plus festivos especiales	11,26 € por cada hora o fracción trabajada en la franja horaria				

ANEXO VI. – CUADRO DE INSERCIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORIAS EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES		ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA
G.P. 1			Aspirantes administrativos/vas	Personal de limpieza, Porteros/as, Conserjes, Ordenanzas, Guardas, Vigilantes, Serenos/as, Peón/a y Peón/a Especialista y Aprendices
G.P. 2	B	Auxiliar Técnico/a, Calcadores y Auxiliar de Laboratorio	Almacenero/a, Auxiliar de Administración, Auxiliar Caja, Lector/a, Cobrador/a, Telefonista, Oficial 2ª Administrativo/a, Listeros/as y Perforistas.	Especialistas, Oficial/a 3ª, Oficial 2ª, y Conductor/a Clases C y D.
	A	Delineantes y Topógrafos/as de 2ª	Oficial/a 1ª Administrativo, Inspector de suministros y Operador informática.	Oficial/a 1ª, Montadores Mecánicos/a o Eléctricos, Vigilante/a de Obras e Inspector/a instalaciones
G.P. 3	B	Delineante de 1ª, Topógrafos/as de 1ª, Analista de Laboratorio y Técnicos/as Ayudantes	Subjefe/a de Sección, Encargado/a de Cobradores/as, Encargado/a de Almacén, Encargado/a de Lectores y Programador.	Subcapataz
	A	Delineante Proyectista	Analista informático y Jefe/a de Delegación	Encargado/a de Taller o Sección y Capataz
G.P. 4		Jefe/a de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio		
G.P. 5		Titulado/a de Grado Superior, Titulado/a de Grado Medio con Jefatura de Servicio, Jefe/a de Grupo		
G.P. 6		Titulado/a de Grado Superior con Jefatura		

ANEXO VII – CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL

G*	N*	CRITERIOS GENERALES	FORMACION	FACTORES DETERMINANTES
1	-	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.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
2	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.	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.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
2	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 o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er.º Grado , completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.
3	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 o colaboradoras.	. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.
3	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 o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores o colaboradoras.
4	-	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.	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	Alto grado de autonomía.
5	-	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 o colaboradoras.	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	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.
6	-	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.	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.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.

G* – Grupo Profesional - N* - Nivel