

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 239/20

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Delegación Territorial de Ávila

RESOLUCIÓN, DE 28 DE ENERO DE 2020, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL CONVENIO COLECTIVO “F.C.C. AQUALIA, S.A. – CENTROS DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE ÁVILA”. (CÓDIGO CONVENIO 05000382011995).

Con fecha 23 de enero de 2020 D. José Ramón Muñoz Romero, persona designada al efecto por la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa “F.C.C. AQUALIA, S.A. – centros de trabajo de la ciudad de Ávila”, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, solicitó la inscripción del referido convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo. Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en el art. 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 27 de enero de 2020 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; en cumplimiento del mismo –a su contenido se accedió el día 28/01/2020– en esta misma fecha se han subsanado las deficiencias advertidas. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, 28 de enero de 2020.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN LA CIUDAD DE ÁVILA.**CAPÍTULO I****Determinación de las partes que lo conciertan.**

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC Aqualia, S.A., de una parte, la representación legal de los trabajadores del Servicio Municipal de Aguas de Ávila, a través de los delegados de personal, como representación de los trabajadores, y, de otra, los representantes legales de la empresa, como representación empresarial de FCC Aqualia, S.A.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Título III del Estatuto de los trabajadores.

CONDICIONES GENERALES**Artículo 1. Ámbito funcional.**

Las presentes normas regirán en aquellos centros de trabajo de la empresa FCC Aqualia, S.A. en la ciudad de Ávila, dedicados a la captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa FCC Aqualia, S.A. en la ciudad de Ávila.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio regirá las relaciones laborales de todo el personal que preste servicio en la empresa FCC Aqualia, S.A. en la ciudad de Ávila, y que estén vinculados a la empresa por una relación laboral de carácter común.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor en su totalidad el 1 de enero 2019 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2022. Se prorrogará automáticamente por periodos de un año, salvo que cualquiera de las partes denuncie el convenio con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de vencimiento.

Artículo 5. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que el personal tenga reconocidas, a título personal, por la empresa a la entrada en vigor de este convenio colectivo.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FORMACIÓN PROFESIONAL**Artículo 6. Norma general.**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en la legislación vigente, en cada momento.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras 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 y lo que se acuerde en cada centro de trabajo en desarrollo del mismo.

La empresa, atendiendo a las necesidades que surjan, adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Artículo 7. Cláusula de subrogación.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo IX (Subrogación convencional) del VI del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para los años 2018 a 2022, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 3 de octubre de 2019.

Artículo 8. Plantilla.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado.

Cuando exista una baja con previsión médica de mínimo dos meses, se procederá a comunicar a los delegados y a la sustitución de dicha persona provisionalmente.

Artículo 9. Prestación del trabajo.

La persona trabajadora estará obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel de la categoría profesional que ostente.

Artículo 10. Formación profesional.

La persona trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En caso de que la empresa fuese la interesada en que la persona trabajadora efectúe dichos cursos de formación o perfeccionamiento profesional, será a cargo de la empresa el tiempo lectivo de los mismos.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Clasificación profesional.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo III (Organización del trabajo y estructura profesional) y en concreto a lo establecido en los artículos 13, 14 y 15 del VI del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para los años 2018 a 2022, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 3 de octubre de 2019.

Artículo 12. Movilidad funcional.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien este delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directiva, 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.

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.

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Trabajos de grupo superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior grupo profesional, cuando así lo exijan las necesidades del servicio y por el tiempo imprescindible. En tales casos, será de obligado cumplimiento la comunicación tanto a la persona trabajadora como a su representación legal.

2. La realización de funciones de grupo superior por una misma persona trabajadora, nunca podrá exceder de seis meses en un año o de ocho meses en dos años, una vez agotados estos plazos la persona trabajadora volverá a realizar las tareas de su grupo profesional y no podrá volver a realizar funciones del grupo superior hasta que transcurra un año como mínimo desde la finalización de ésta.

3. Cuando se realicen funciones de grupo superior, no producirá en ningún caso el ascenso de la persona trabajadora ni la consolidación de las retribuciones. La persona trabajadora tendrá derecho a percibir la diferencia retribuida existente entre la del 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 ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado; en cualquier caso, se dará conocimiento a la representación legal del personal.

Artículo 14. Trabajos 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, no superior a un mes, y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación 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 no se le podrá imponer, la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores periódicamente.

3. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador o trabajadora, se asignará a éste 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.

CAPÍTULO IV. PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Artículo 15. Promoción profesional. Principio general.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en el trabajo de igual valor, es necesario desarrollar 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 del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Anualmente se procederá a revisar las categorías de las trabajadoras/as con los delegados/as de personal.

Artículo 16. Cobertura de vacantes y ascensos.

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto por concurso de ascenso.

En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal, o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos preferentemente por trabajadores que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y no haya cesado su relación laboral con la misma por despido o no se le haya renovado el contrato por causa imputable al trabajador/a.

El concurso de ascensos será siempre que se produzca vacante. Podrá presentarse todo aquel que acredite la titulación exigida ó requisitos para dicho puesto.

Se constituirá un órgano calificador formado por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores que realizarán un baremo para la selección del personal, y una prueba siempre que se crea conveniente.

Cualquier plaza vacante a cubrir, se comunicara con dos días de antelación a la representación legal del personal, posteriormente se anunciara en el tablón de anuncios de cada departamento y se dará un plazo de quince días para el quiera optar a ello.

CAPÍTULO V. JORNADA. HORARIO. HORAS EXTRAORDINARIAS. DÍAS FESTIVOS. LICENCIAS

Artículo 17. Jornada y horario.

La jornada máxima anual será de 1.665 horas, computándose 20 minutos diarios de trabajo efectivo en concepto de descanso (bocadillo), para toda la vigencia del presente convenio.

El horario de trabajo será el que se viene aplicando actualmente pudiéndose modificar de común acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

El horario para el total de la plantilla será continuado y en régimen de turnos, excepto el del personal de administración que será partido, si bien estos últimos tendrán seis meses de jornada intensiva, y una semana de jornada intensiva en Navidad o Semana Santa.

En el primer trimestre del año la empresa elaborará un calendario anual de cada persona trabajadora, siendo pactado de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 18. Trabajos de duración superior a la jornada normal.

Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa 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, a juicio del responsable del mismo, no permitiera una 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 una dieta en compensación a la comida.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en el artículo 17 del presente convenio colectivo, salvo las realizadas en los casos de prolongación de jornada antes contempladas.

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 computará a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que con frecuencia prestan las empresas de este sector, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que, por su trascendencia sean inaplazables, el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias a los efectos de un límite máximo legal, si bien, serán retribuidas tales.

La empresa podrá optar por la retribución de las horas extraordinarias (según el apartado de régimen económico) o por su compensación por tiempo de descanso y a solicitud del trabajador de acuerdo con la dirección de la empresa, y a lo siguiente:

- 1 hora extraordinaria en jornada diurna se compensará con 1,75 horas de descanso.
- 1 hora extraordinaria en jornada nocturna se compensará con 1,75 horas de descanso.
- Las horas extraordinarias en días festivos o domingos se abonarán en todos los casos.

Artículo 20. Guardias.

Dado el carácter de servicio público que tiene la actividad desarrollada por la empresa afectada por este convenio, es necesario establecer un turno de guardia que cubra las posibles eventualidades que se produzcan en el servicio fuera de jornada. Los turnos de guardia serán semanales y rotativos.

En todos los casos, el personal de guardia se obliga a personarse en el lugar de la avería antes de cuarenta y cinco minutos desde el momento que se haya recibido el aviso.

La guardia consistirá en permanecer localizable durante el periodo pactado y atender a los trabajos que surgieran durante las mismas, y que por su naturaleza sean inaplazables e imprescindibles para el normal funcionamiento del servicio. La empresa dispondrá del medio necesario, adecuándolo para la localización del trabajador de guardia (móvil, busca, etc.).

Artículo 21. Días festivos.

Los días festivos que regirán para los años de vigencia de este convenio con carácter no recuperable son los aprobados en el calendario oficial, más dos fiestas locales.

La persona trabajadora, disfrutará al menos de 2 fines de semana al mes o 21 al año, no pudiendo, a no ser por necesidades imperativas, trabajar 2 fines de semana seguidos.

Respecto a los días 24 y 31 de diciembre se considerará como festivos a partir de las 14:00 horas de dichos días para el personal que realice turnos de E.T.A.P. y E.D.A.R.

La jornada de mañana de los días 24 y 31 de diciembre se considerarán libres (no festivos), estableciendo unos servicios mínimos en todas las áreas, para no alterar el funcionamiento normal del servicio desde las 09:00 horas hasta las 13:00 horas. Estos servicios mínimos estarán compuestos por:

- 1 Turno E.T.A.P.
- 1 Turno E.D.A.R.
- 2 Red + 1 Camión de Saneamiento (localizado).
- 1 Atención al público.
- 1 Laboratorio.
- 1 Electromecánico (localizado).

Artículo 22. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un mes natural de vacaciones, que se retribuirá a razón de una mensualidad de los conceptos retributivos fijos individuales que cobren durante el resto de los 11 meses del año.

El calendario de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras legalmente constituida en la misma, dentro de los tres primeros meses de cada año. Al establecerse dicho calendario se procurará atender no obstante, con carácter subsidiario, lo establecido en los artículos 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada persona trabajadora deberá conocer su período de vacaciones con una anterioridad de dos meses al comienzo de su disfrute.

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

Estas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre.

Aquellas personas trabajadoras que por necesidad del servicio y organización del trabajo no sea posible concederlos el disfrute de sus vacaciones reglamentarias dentro del período indicado, se incrementará su período vacacional en cuatro días.

Artículo 23. Licencias.

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

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- 4 días en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 6 días cuando el desplazamiento sea fuera de la región, o dentro de la misma región, sea plenamente justificado.
- 1 día de licencia en día laborable para la persona trabajadora (padres de familia), en caso de comuniones y bautizos de sus hijos/hijas, siempre que no se celebre en sus días libres, más de un día si es a más de 100 Km. de la ciudad de Ávila.
- 1 día en casos de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, más un día si es más de 100 km de la ciudad de Ávila.
- 1 día por traslado de residencia habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable, para concurrir a exámenes en actividad relacionada con la empresa. Si algún empleado que trabaje en régimen de turnos cursase con regularidad estudios académicos o profesionales, tendrá preferencia a elegir el turno de trabajo.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica con justificante del médico.
- Por permiso parental, maternidad o paternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Asimismo, por el tiempo necesario para asistir a exámenes prenatales y las primeras natales (de la esposa).
- Los trabajadores, previo acuerdo con el jefe de departamento, y posterior justificación, disfrutarán de 6 días por año, para asuntos propios. Dichos días no podrán ser acumulables a las vacaciones y se computarán como jornada efectiva de trabajo.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por un permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora. El trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo desde su reincorporación después del permiso por nacimiento y cuidado del menor hasta que el bebé cumpla nueve meses. Esta ausencia podrá ser de una hora o dos fracciones de media hora que se deberán disfrutar durante la jornada de trabajo. Este permiso podrá ser sustituido el ejercicio del derecho de lactancia por la acumulación de 16 días laborales al cuidado del lactante. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los supuestos de excedencias, se estará en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 24. Retribuciones salariales.

1. Salario base. Es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijado por unidad de tiempo en función de su categoría, establecido en tabla salarial anexa.

2. Plus convenio. Este complemento de índole funcional y su cuantía se fija según actividad.

3. Pagas extraordinarias. Todo el personal afectado por este convenio, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de devengo semestral, pagaderas en junio y diciembre respectivamente.

La cuantía de cada una de las pagas extras será la correspondiente a salario base, más plus convenio, más antigüedad de trienios.

4. Plus complemento puesto saneamiento. El personal a quienes afecta este convenio y presten servicios que estén encuadrados dentro de los trabajos en los que puedan estar en contacto con agua residual se les abonará un suplemento del 20 % del salario base diario. Como prorrateo de los trabajos puntuales que se realizan en la red de saneamiento por los trabajadores de redes, la empresa abonará semanalmente seis complementos de penosidad a la persona de guardia y diariamente a los operarios del camión de saneamiento.

5. Plus de nocturnidad. Se fijará en un 25 % sobre el salario base más plus convenio y se entenderá al horario consecutivo de las 22 horas a las 6 horas.

6. Guardias. El personal adscrito al turno de guardia, según se establece en el artículo 20 del presente convenio, percibirá la cuantía de según tablas 144,77 euros por guardia realizada de lunes a sábados estando incluida en esta cantidad las dos primeras horas extras de cada aviso, y de 106,24 euros por la guardia de los domingos o festivos yendo incluida en dicha cantidad sólo la primera hora extra de cada aviso.

7. Trabajos festivos. El personal que tengan que trabajar en alguno de estos días festivos establecidos en el artículo 21 del presente convenio, percibirá las horas trabajadas con una retribución del 150 % sobre el valor de la hora ordinaria.

8. Complemento personal. Es el complemento que no se ha podido valorar al fijar el salario base del grupo y que mantendrá su naturaleza, sufrirá el incremento que se establezca cada año para el resto de las retribuciones.

9. Antigüedad consolidada. Las personas trabajadoras que tengan reconocido el plus de antigüedad consolidada lo seguirán percibiendo, manteniendo el régimen y naturaleza de dicho plus, quedando consolidado a nivel personal, y por tanto, fijo en su importe.

10. Antigüedad. El primer trienio se devengará el 1 de julio del 2001 para aquel personal en alta el 1 de julio de 1999, y el resto cuando cumplan los tres años. El importe de cada trienio para todos los grupos profesionales será de 483,79 euros anuales y se pagaran a razón de 34,56 euros en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

11. Horas extraordinarias. El importe económico de las horas extraordinarias realizadas según lo establecido en el artículo 19 del presente convenio, será según tablas 17,53 euros por cada hora. Esta cantidad será igual para todas las categorías profesionales y cualquiera que sea el momento de realización de la hora extraordinaria.

12. Premio de permanencia. Consistente en dos pagas extraordinarias adicionales y por una sola vez para todo trabajador al cumplir 25 años de permanencia en la empresa.

Artículo 25. Incrementos salariales para los años 2019, 2020 y 2021.

Las retribuciones establecidas en el artículo 24, 26 (dietas) y 32 (ayuda escolar) del presente convenio colectivo, se incrementarán en los siguientes porcentajes durante la vigencia del presente convenio:

- Año 2019: 1,75 % sobre la tabla salarial definitiva del año 2018.
- Año 2020: 2,50 % sobre la tabla salarial definitiva del año 2019.
- Año 2021: 2,30 % sobre la tabla salarial definitiva del año 2020.

Artículo 26. Dietas.

La persona trabajadora que por necesidades de la empresa se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá individualmente:

- **Dieta por almuerzo y cena.** La cantidad a percibir será la indicada en la tabla salarial para cada año de vigencia del convenio.
- **Dieta por habitación y desayuno.** Se requerirá la presentación de justificante de pago y la cantidad máxima a percibir por este concepto será la indicada en la tabla salarial para cada año de vigencia del convenio.

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

Las cantidades que se devenguen por dieta son independientes de la obligación de la empresa de facilitar los medios de transporte o satisfacer el importe de los mismos.

Artículo 27. Kilometraje.

Si la persona trabajadora utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa se le abonará a 0,21 euros cada kilómetro recorrido.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 28. Concepto de régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio colectivo es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

La naturaleza del régimen asistencial, que se pacta en el presente convenio colectivo, es la de mejora voluntaria prevista en el capítulo XVI, sección 1.ª, art. 239 del actual Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Artículo 29. Mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común o bien de accidente no laboral, la empresa abonará la diferencia hasta el 100 % de sus haberes fijos (salario base, plus convenio, antigüedad consolidada, trienios, Plus puesto trabajo y complemento personal, la paga extra se percibirá completa en los momentos fijados en el artículo 24.3 del convenio), durante los quince primeros meses de baja.

Para supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, el complemento será hasta alcanzar el 100 % de haberes fijos.

Artículo 30. Reconocimiento médico y vacunación.

Anualmente, en las fechas en que la empresa indique, podrán ser sometidos los empleados a una revisión médica en la Mutua o entidad que la empresa determine en cada momento.

La empresa pondrá a disposición del personal expuesto a riesgo, y que desee vacunarse, las vacunas necesarias para minimizar los efectos de su exposición al riesgo.

Artículo 31. Prendas de trabajo.

La dirección de la empresa determinará, según las características de la explotación, las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en cada servicio.

Con carácter general y la salvedad del párrafo primero de este artículo, se entregarán o completarán al personal obrero las prendas anuales:

- Dos monos en invierno.
- Un par de botas homologadas.
- Dos pantalones, dos camisas en verano o dos polos, una chaquetilla y una sudadera o similar.
- Un impermeable cuando sean necesarias.
- Dos chalecos reflectantes a los trabajadores de red.
- Un par de botas impermeables (de agua) con puntera reforzada para los trabajadores de red cada dos años y para los de planta cada cinco años.
- Un chaquetón de invierno cada dos años.
- Un chaleco impermeable.
- Dos camisas de invierno.

La ropa de verano se entregará en abril y la de invierno en septiembre.

Si alguna persona trabajadora sufriese deterioro anormal en la ropa, solicitará a la Jefatura de Servicio la reposición de la prenda estropeada.

Artículo 32. Ayuda escolar.

Cada persona trabajadora con hijos/hijas entre 2 y 16 años y en concepto de ayuda escolar percibirá, previo justificante, en el mes de septiembre una cantidad establecida por hijo/a para cada año de vigencia en la tabla salarial adjunta como anexo.

Artículo 33. Suministro de agua al personal.

La empresa, en los lugares donde distribuya el agua, vendrá obligada a conceder a su personal un suministro para uso doméstico propio con arreglo a las condiciones siguientes:

Hasta 9 metros cúbicos mensuales a cargo de la empresa; el exceso de 9 a 15 metros cúbicos a la tarifa reducida que se fije en el reglamento de régimen interior, y, lo que pase de 15 metros cúbicos, a la tarifa ordinaria que corresponda.

Artículo 34. Seguro colectivo de accidentes.

La empresa mantendrá concertado, y a su coste, un seguro de accidente laboral y extralaboral, para las contingencias de invalidez parcial, total, absoluta, gran invalidez y muerte, con una cobertura de 45.000 euros en cada uno de los supuestos.

Los beneficiarios de la póliza en caso de muerte serán los herederos legales, a menos, que el trabajador manifieste por escrito a la empresa su voluntad de constituir beneficiario a persona distinta de sus herederos legales.

Artículo 35. Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24. –Jubilación forzosa del– VI del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para los años 2018 a 2022, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 3 de octubre de 2019.

CAPÍTULO VIII. FUNCIONES Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES**Artículo 36. Derechos sindicales.**

1. La dirección de la empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. Admitirá que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera del trabajo sin perturbar la actividad normal del mismo. No podrá condicionar al empleo de una persona trabajadora el hecho de que esté o no afiliado, o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirlo o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar los comunicados.

2. Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con sus estatutos, y siempre que no haya sido constituida una en la empresa.

La representación de las secciones sindicales será ostentada por un portavoz, o delegado sindical en su caso, que deberá ser persona trabajadora en activo del respectivo centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la dirección de la empresa.

A requerimiento del delegado sindical, la dirección de la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización del trabajador.

3. La dirección de la empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personas trabajadoras que pertenezcan a una de las dichas organizaciones.

4. Los delegados/as sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantía que los representantes de los trabajadores en los comités de centros o delegados de personal.

Artículo 37. Reuniones.

Los delegados de personal, comités de empresa, las secciones sindicales, sindicatos y confederaciones sindicales, podrán convocar, previa comunicación a la dirección del centro, o con un mínimo de 48 horas, las reuniones precisas, siempre que no sea en horas de trabajo.

Artículo 38. Comisión paritaria.

Como órgano de aplicación, estudio, y vigilancia, se constituirá, dentro de los 15 días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila, la comisión paritaria que estará integrada por tres representantes de los trabajadores, representantes de la organizaciones sindicales firmantes del convenio, y tres de la empresa.

Esta comisión se reunirá a instancia de partes, celebrándose tales reuniones dentro de las 48 horas siguientes a su convocatoria. A estas podrán asistir asesores designados por las partes.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación de este convenio, la comisión paritaria deberá intentar mediar y conciliar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales y colectivos, les sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la comisión paritaria a través de los miembros de esta comisión.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la comisión paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.

CAPITULO IX. IGUALDAD

Artículo 39. Plan de Igualdad.

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el art. 45.2.º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa FCC Aqualia S.A. ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de empresa con la Unión General de los Trabajadores y Comisiones Obreras cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que la partes se remiten íntegramente al mismo.

El uso de cualesquiera términos contenidos en el presente convenio deben entenderse referidos a su acepción neutra, sin que la forma de género utilizada limite en modo alguno condiciones de empleo, promoción y formación profesional, retribución o cualesquiera otras.

CAPÍTULO X. PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO

Artículo 40. Procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio se podrá producir respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de los trabajadores como a la Autoridad Laboral, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo periodo de consultas, de duración no superior a quince días, si se alcanzase un acuerdo, este se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y la duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo 11 del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de 7 días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanzase el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el SERLA.

Sólo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expreso a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En todas aquellas materias no reguladas por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el VI del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para los años 2018 a 2022, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 3 de octubre de 2019 o al convenio colectivo que sustituya a éste.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Es voluntad de las partes firmantes del convenio regular de manera expresa la adaptación de las categorías a grupos profesionales y, en consecuencia, adaptar la estructura retributiva para todos los grupos profesionales y garantizando al personal actualmente de alta su salario fijo sin que se produzca ningún tipo de merma económica por la adaptación a grupos profesionales. Una vez adaptados los conceptos retributivos de la tabla por grupos profesionales, 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 adaptación Convenio revalorizable, no absorbible ni compensable, garantizando así la cuantía total anual de la retribución fija que tuviese establecida antes de la adaptación a grupos profesionales. Este plus se incrementará de acuerdo con lo pactado en cada momento por convenio.

TABLA SALARIAL A APLICAR 2019

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	TOTAL MES	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD	TOTAL ANUAL	HORA EXTRAORDINARIA	PLUS COMPLEMENTO SANEAMIENTO	PLUS NOCTURNIDAD
G.P. 1	1.186,23	2,48		1.188,71	1.188,71	1.188,71	16.642,01	17,53	7,91	9,91
G.P. 2 Nivel B	1.186,23	2,48		1.188,71	1.188,71	1.188,71	16.642,01	17,53	7,91	9,91
G.P. 2 Nivel A	1.186,23	70,98		1.257,21	1.257,21	1.257,21	17.600,97	17,53	7,91	10,29
G.P. 3 Nivel B	1.413,77	183,70		1.597,47	1.597,47	1.597,47	22.364,58	17,53	7,91	10,84
G.P. 3 Nivel A	1.413,77	183,70		1.597,47	1.597,47	1.597,47	22.364,58	17,53	8,81	11,81
G.P. 4	1.049,39	208,17	233,72	1.491,28	1.049,39	1.049,39	19.994,06	17,53	9,42	13,31
G.P. 5	1.082,79	208,17	246,03	1.536,99	1.082,79	1.082,79	20.609,46	17,53	9,42	13,31
G.P. 6	1.116,15	208,17	258,35	1.582,67	1.116,15	1.116,15	21.224,34	17,53	9,42	13,31
Guardias	144,77 €	por guardia realizada durante el periodo del lunes a sábado incluido en esta cantidad las dos primeras horas extraordinarias de cada aviso								
	106,24 €	por guardia realizada durante el domingo o festivo incluido en esta cantidad la primera hora extraordinarias de cada aviso								
Antigüedad (mensual y anual)	37,06 €	mensuales trienio		518,80 € anuales trienio						
Dieta por almuerzo y cena	46,01 €									
Dieta por habitación y desayuno	81,66 €									
Kilometraje	0,21 €									
Ayuda escolar	79,39 €									

TABLA SALARIAL A APLICAR 2020

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	TOTAL MES	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD	TOTAL ANUAL	HORA EXTRAORDINARIA	PLUS COMPLEMENTO SANEAMIENTO	PLUS NOCTURNIDAD
G.P. 1	1.215,89	2,54		1.218,43	1.218,43	1.218,43	17.058,06	17,97	8,10	10,16
G.P. 2 Nivel B	1.215,89	2,54		1.218,43	1.218,43	1.218,43	17.058,06	17,97	8,10	10,16
G.P. 2 Nivel A	1.215,89	72,75		1.288,64	1.288,64	1.288,64	18.040,99	17,97	8,10	10,54
G.P. 3 Nivel B	1.449,11	188,29		1.637,41	1.637,41	1.637,41	22.923,69	17,97	8,10	11,11
G.P. 3 Nivel A	1.449,11	188,29		1.637,41	1.637,41	1.637,41	22.923,69	17,97	9,03	12,11
G.P. 4	1.075,62	213,37	239,56	1.528,56	1.528,56	1.528,56	21.399,87	17,97	9,66	13,64
G.P. 5	1.109,86	213,37	252,18	1.575,41	1.109,86	1.109,86	21.124,70	17,97	9,66	13,64
G.P. 6	1.144,05	213,37	264,81	1.622,24	1.144,05	1.144,05	21.754,95	17,97	9,66	13,64
Guardias	148,39 €	por guardia realizada durante el periodo del lunes a sábado incluido en esta cantidad las dos primeras horas extraordinarias de cada aviso								
	108,89 €	por guardia realizada durante el domingo o festivo incluido en esta cantidad la primera hora extraordinarias de cada aviso								
Antigüedad (mensual y anual)	37,98 €	mensuales trienio		531,77 € anuales trienio						
Dieta por almuerzo y cena	47,16 €									
Dieta por habitación y desayuno	83,71 €									
Kilometraje	0,22 €									
Ayuda escolar	81,37 €									



TABLA SALARIAL A APLICAR 2021

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	TOTAL MES	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD	TOTAL ANUAL	HORA EXTRAORDINARIA	PLUS COMPLEMENTO SANEAMIENTO	PLUS NOCTURNIDAD
G.P. 1	1.243,85	2,60		1.246,46	1.246,46	1.246,46	17.450,39	18,38	8,29	10,39
G.P. 2 Nivel B	1.243,85	2,60		1.246,46	1.246,46	1.246,46	17.450,39	18,38	8,29	10,39
G.P. 2 Nivel A	1.243,85	74,43		1.318,28	1.318,28	1.318,28	18.455,94	18,38	8,29	10,79
G.P. 3 Nivel B	1.482,44	192,62		1.675,07	1.675,07	1.675,07	23.450,94	18,38	8,29	11,36
G.P. 3 Nivel A	1.482,44	192,62		1.675,07	1.675,07	1.675,07	23.450,94	18,38	9,24	12,39
G.P. 4	1.100,36	218,28	245,07	1.563,72	1.563,72	1.563,72	21.892,06	18,38	9,88	13,96
G.P. 5	1.135,39	218,28	257,98	1.611,65	1.135,39	1.135,39	21.610,56	18,38	9,88	13,96
G.P. 6	1.170,37	218,28	270,90	1.659,55	1.170,37	1.170,37	22.255,31	18,38	9,88	13,96
Guardias	151,80 €	por guardia realizada durante el periodo del lunes a sábado incluido en esta cantidad las dos primeras horas extraordinarias de cada aviso								
	111,40 €	por guardia realizada durante el domingo o festivo incluido en esta cantidad la primera hora extraordinarias de cada aviso								
Antigüedad (mensual y anual)	38,86 €	mensuales trienio		544,00 € anuales trienio						
Dieta por almuerzo y cena	48,25 €									
Dieta por habitación y desayuno	85,63 €									
Kilometraje	0,22 €									
Ayuda escolar	83,24 €									