

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 2994/23

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE 19 DE DICIEMBRE DE 2023, 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 COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD “FCC AQUALIA, S.A. - CENTROS DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE ÁVILA”. (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000382011995).

Con fecha 6 de noviembre de 2023 la persona designada al efecto por la comisión negociadora del convenio colectivo de “FCC AQUALIA, S.A. - centros de trabajo de la ciudad de Ávila” solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 15 de noviembre de 2023 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas. En cumplimiento del mismo, con fecha 27 de noviembre de 2023 se aportó la documentación solicitada, ajustándose el texto del nuevo convenio a lo requerido. No obstante, en el texto del convenio se apreció un error: las tablas salariales aportadas como parte del convenio, correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025, no incorporaban los incrementos pactados para cada año, sino que las cuantías señaladas eran las mismas para todos los años previstos como tiempo de vigencia del nuevo convenio; por ello se efectuó un nuevo requerimiento de subsanación, de fecha 4 de diciembre de 2023, que ha sido atendido con fecha 12/12/2023.

Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, 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, se ACUERDA:



Primero. Ordenar la inscripción del nuevo convenio colectivo de la entidad “FCC AQUALIA, S.A.–centros de trabajo de la ciudad de Ávila”– en el Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, 19 de diciembre de 2023.

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



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, 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 parte, los representantes de la empresa, como representación empresarial de FCC Aqualia, S.A.

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 de 2023 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2025. 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 los trabajadores tengan 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, los representantes de los trabajadores 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.

El trabajador 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.

El trabajador 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 el trabajador 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.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario 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 al trabajador 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, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior grupo profesional, cuándo así lo exijan las necesidades del servicio y por el tiempo imprescindible. En tales casos, será de obligado cumplimiento la comunicación tanto al trabajador como a sus representantes.

2. La realización de funciones de grupo superior por un mismo trabajador, nunca podrá exceder de seis meses en un año ó de ocho en dos, en defecto el trabajador que hubiera agotado el periodo de los ocho meses no se podrá encomendar las mismas funciones 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 del trabajador ni la consolidación de las retribuciones. El trabajador 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 el trabajador 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 los representantes de los trabajadores.

Artículo 14. Trabajos de grupo inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, no superior a un mes, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador 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, 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 los trabajadores/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.

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 comunicará con dos días de antelación a los representantes de los trabajadores, posteriormente se anunciará 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 se pactará de común acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

El horario para el total de la plantilla será continuado o en régimen de turnos.

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

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 tienen 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.

El trabajador, 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 9:00 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.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán 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 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 trabajador 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.

Aquellos trabajadores 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.

El trabajador, 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 fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento sea fuera de la región o dentro de la misma región al efecto, el plazo será de 6 días cuando el desplazamiento sea plenamente justificado.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento sea fuera de la región o dentro de la misma región, el plazo será de 6 días cuando el desplazamiento sea plenamente justificado.

En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica, la presente licencia podrá disfrutarse en días alternos, en tanto dure el hecho causante. Cuando el hecho causante ocurriera en un día no laborable, su disfrute como permiso retribuido comenzará el primer día laboral. Siendo necesaria la presentación del correspondiente justificante médico.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, acreditación del motivo de ausencia.

- 1 día de licencia en día laborable para el trabajador (padres de familia), en caso de comuniones y bautizos de sus hijos, 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 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 del trabajador 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. Todos los trabajadores afectados 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 saneamiento. Los trabajadores a quienes afecta este convenio y presten servicios que estén encuadrados dentro de los trabajos 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 saneamiento 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 162,61 euros por guardia realizada de lunes a sábados estando incluida en esta cantidad las dos primeras horas extras de cada aviso, y de 119,33 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. Los trabajadores que tengan que trabajar en alguno de estos días festivos establecidos en el artículo 21 del presente convenio, percibirán 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. Los trabajadores 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 aquellos trabajadores 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 582,73 euros anuales y se pagaran a razón de 41,63 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 19,69 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. Cláusula de revisión salarial para los años 2023, 2024 y 2025.

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 2023: 4,00 % sobre la tabla salarial definitiva del año 2022.
- Año 2024: 3,00 % sobre la tabla salarial definitiva del año 2023.
- Año 2025: 3,00 % sobre la tabla salarial definitiva del año 2024.

Una vez publicado el IPC estatal definitivo de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, 2023-2024-2025, si el IPC es superior a la actualización de las tablas del año correspondiente, la tabla salarial para el año siguiente se actualizará por la diferencia, con un máximo total de un 1 %, y será de aplicación, a partir del uno de enero del año siguiente, no teniendo carácter retroactivo.

Artículo 26. Dietas.

El trabajador 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 el trabajador utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa se le abonará a 0,24 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, artículo 239 del actual texto Refundido, aprobado por el 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.

Tras una entrega inicial, se continuará con un sistema de reposición por rotura o pérdida de los requisitos de seguridad de la prenda, atendiendo a las necesidades reales de sustitución.

La dotación inicial estará compuesta por una equipación de verano (polo, pantalones y chaqueta) y una equipación de invierno (polo de invierno, pantalones de invierno, softshell, chaqueta frío, chaqueta agua, pantalón agua, malla y camiseta térmica).

Para el personal electromecánico se dispondrá de ropa específica ignífuga y antiestática.

En cuanto a calzado de trabajo se mantendrán las entregas de:

Un par de botas homologadas con periodicidad anual.

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.

Si algún trabajador sufriese deterioro anormal en la ropa, solicitará a la Jefatura de Servicio la reposición de la prenda estropeada.

Artículo 32. Ayuda escolar.

Cada trabajador con hijos entre 2 y 16 años y en concepto de ayuda escolar percibirá, previo justificante, en el mes de septiembre una cantidad establecida por hijo 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.

Este artículo dejará de ser de aplicación para los trabajadores con fecha de ingreso en la empresa posterior al 01/01/2023.

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 03 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 todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera del trabajo sin perturbar la actividad normal del mismo. No podrá condicionar al empleo de un trabajador 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 trabajador 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 trabajadores que pertenezcan a una de las dichas organizaciones.

4. Los delegados 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 las 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, pudiendo acudir las partes con el fin de someter las discrepancias producidas ante el Servicio de Relaciones laborales (SERLA) creado en el III Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinadas aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León.

CAPÍTULO IX

IGUALDAD

Artículo 39. Plan de Igualdad.

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el art. 45.20 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 límite 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 periodo 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 15 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 expresa 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 2023

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	1.332,41	2,79		1.335,20	1.335,20	1.335,20	18.692,76	19,69	8,88	11,13
G.P. 2 Nivel B	1.332,41	2,79		1.335,20	1.335,20	1.335,20	18.692,76	19,69	8,88	11,13
G.P. 2 Nivel A	1.332,41	79,73		1.412,14	1.412,14	1.412,14	19.769,98	19,69	8,88	11,56
G.P. 3 Nivel B	1.587,99	206,33		1.794,32	1.794,32	1.794,32	25.120,54	19,69	8,88	12,17
G.P. 3 Nivel A	1.587,99	206,33		1.794,32	1.794,32	1.794,32	25.120,54	19,69	9,90	13,27
G.P. 4	1.178,71	233,82	262,52	1.675,05	1.675,05	1.675,05	23.450,65	19,69	10,58	14,95
G.P. 5	1.216,23	233,82	276,35	1.726,40	1.216,23	1.216,23	23.149,25	19,69	10,58	14,95
G.P. 6	1.253,70	233,82	290,19	1.777,71	1.253,70	1.253,70	23.839,92	19,69	10,58	14,95
Guardias	162,61 €									
Antigüedad (mensual y anual)	119,33 €									
Antigüedad (mensual y anual)	41,63 €	Mensuales trienio		582,73 €	anuales trienio					
Dieta por almuerzo y cena										51,69 €
Dieta por habitación y desayuno										91,73 €
Kilometraje										0,24 €
Ayuda escolar										89,17 €

TABLA SALARIAL 2024

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	TOTAL MES	GRATIFICACION EXTRAORDINARIA DE VERANO	GRATIFICACION EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD	TOTAL ANUAL	HORA EXTRAORDINARIA	PLUS COMPLEMENTO SANEAMIENTO	PLUS NOCTURNIDAD
G.P. 1	1.372,38	2,87		1.375,25	1.375,25	1.375,25	19.253,54	20,28	9,15	11,46
G.P. 2 Nivel B	1.372,38	2,87		1.375,25	1.375,25	1.375,25	19.253,54	20,28	9,15	11,46
G.P. 2 Nivel A	1.372,38	82,12		1.454,51	1.454,51	1.454,51	20.363,08	20,28	9,15	11,90
G.P. 3 Nivel B	1.635,63	212,52		1.848,15	1.848,15	1.848,15	25.874,16	20,28	9,15	12,53
G.P. 3 Nivel A	1.635,63	212,52		1.848,15	1.848,15	1.848,15	25.874,16	20,28	10,19	13,67
G.P. 4	1.214,07	240,84	270,39	1.725,30	1.725,30	1.725,30	24.154,17	20,28	10,90	15,40
G.P. 5	1.252,72	240,84	284,64	1.778,19	1.252,72	1.252,72	23.843,73	20,28	10,90	15,40
G.P. 6	1.291,31	240,84	298,89	1.831,04	1.291,31	1.291,31	24.555,12	20,28	10,90	15,40
Guardias	167,49€	por guardia realizada durante el periodo del lunes a sábado incluido en esta cantidad las dos primeras horas extraordinarias de cada aviso								
	122,91€	por guardia realizada durante el domingo o festivo incluido en esta cantidad la primera hora extraordinarias de cada aviso								
Antigüedad (mensual y anual)	42,88€	mensuales trienio		600,21 €	anuales trienio					
Dieta por almuerzo y cena										53,24 €
Dieta por habitación y desayuno										94,48 €
Kilometraje										0,24 €
Ayuda escolar										91,84 €

TABLA SALARIAL 2025

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	1.413,56	2,95		1.416,51	1.416,51	1.416,51	19.831,15	20,89	9,42	11,81
G.P. 2 Nivel B	1.413,56	2,95		1.416,51	1.416,51	1.416,51	19.831,15	20,89	9,42	11,81
G.P. 2 Nivel A	1.413,56	84,58		1.498,14	1.498,14	1.498,14	20.973,97	20,89	9,42	12,26
G.P. 3 Nivel B	1.684,70	218,90		1.903,60	1.903,60	1.903,60	26.650,38	20,89	9,42	12,91
G.P. 3 Nivel A	1.684,70	218,90		1.903,60	1.903,60	1.903,60	26.650,38	20,89	10,50	14,08
G.P. 4	1.250,49	248,06	278,51	1.777,06	1.777,06	1.777,06	24.878,79	20,89	11,23	15,86
G.P. 5	1.290,30	248,06	293,18	1.831,54	1.290,30	1.290,30	24.559,04	20,89	11,23	15,86
G.P. 6	1.330,05	248,06	307,86	1.885,97	1.330,05	1.330,05	25.291,77	20,89	11,23	15,86
Guardias	172,51€									
	126,60€									
	44,16€									
Antigüedad (mensual y anual)		mensuales trienio		618,22 €	anuales trienio					
Dieta por almuerzo y cena										54,83 €
Dieta por habitación y desayuno										97,31 €
Kilometraje										0,25 €
Ayuda escolar										94,60 €