III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19029 *Resolución de 11 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (Código de convenio núm. 99014365012003), que ha sido suscrito el 30 de junio de 2025, y subsanado mediante acta de 4 de septiembre de 2025, de una parte, por la Asociación Española de Empresas Gestoras de Agua Urbana (DAQUAS), en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. (FSC-CC. OO.), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

VII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA (2024-2027) CÓDIGO DE CONVENIO NÚM. 99014365012003

CAPÍTULO 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 VII 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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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 CC. OO (FSC-CC. OO), como representación de las personas trabajadoras, y, de otra parte, la Asociación Española de Empresas Gestoras de Agua Urbana (DAQUAS), 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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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 1382/1985, 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 hasta 31 de diciembre de 2027, sin perjuicio de la aplicación de las tablas salariales y el resto de las materias que expresamente lo señalen que será desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.

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 seguirá en vigor hasta que 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 43.

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.

CAPÍTULO 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:

1.º 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.

2.º Los niveles territoriales de ámbito autonómico o provincial, que podrán desarrollar las materias propias de su competencia, así como aplicar, en dichos ámbitos

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

los acuerdos sectoriales de ámbito estatal que puedan convenirse durante la vigencia del presente convenio.

3.º 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:

– 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.
– Movilidad geográfica.

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 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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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 del 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 artículo 10.1.a), sin perjuicio de la aplicación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, las normas contenidas en este convenio tendrán función de derecho supletorio para los convenios de ámbito inferior y de empresa.

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.

CAPÍTULO 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 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 RLPT) 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 RLPT 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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

4. En el anexo III 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.

5. Las empresas tendrán la obligación de establecer protocolos de trabajos en solitario.

6. El personal que esté de retén, durante su realización, sólo podrá realizar tareas de su grupo profesional y área funcional.

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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), 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 (ESO), 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 la gestión y coordinación de procesos y procedimientos que, de forma general, abarcan todos los procesos de ejecución de su ámbito de actuación 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 la ejecución de tareas estandarizadas conforme a un sistema de trabajo preestablecido, 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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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 IV 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

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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 este 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 vigente acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 17. *Trabajos con funciones de grupo o nivel superior.*

1. Por razones técnicas u organizativas, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de grupo o nivel superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho periodo, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de la RLPT, 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 o nivel 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 o nivel superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo o nivel 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 o nivel inferior.*

1. La empresa, por razones técnicas u organizativas, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional o nivel inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a la RLPT, 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, nivel y función anterior, le corresponda.

2. A una persona trabajadora solo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo o nivel 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 o nivel hubiera sido solicitado por la persona trabajadora, con la conformidad de la Empresa, se asignará a esta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior o nivel 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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO 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.
c) En el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el periodo de prueba será de dos meses.
d) En el caso del contrato formativo de formación en alternancia no se podrá establecer período de prueba.

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, nacimiento y cuidado del menor 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.
5. En los contratos eventuales de duración no superior a dos meses, el periodo de prueba no podrá superar los quince días.

Artículo 21. *Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.*

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.2 apartado primero del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, su duración no podrá superar los doce meses. En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Se podrán celebrar contratos de duración determinada para atender circunstancias de la producción ocasionales, previsibles y de duración reducida. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. En el último trimestre de cada año deberán trasladar a la RLPT una previsión anual de uso de estos contratos.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Artículo 22. *Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional al nivel de estudios.*

La retribución de la persona contratada para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios no podrá ser inferior al 80 por 100 de la retribución fijada en este convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas durante toda la vigencia del contrato y en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al salario mínimo interprofesional.

Estos contratos tendrán una finalidad formativa, y no podrán ser utilizados para cubrir vacantes de la empresa de carácter estructural.

Artículo 23. *Contrato fijo discontinuo.*

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo discontinuo se deberá de formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivos prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

Mediante acuerdo de empresa se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En su defecto, el llamamiento se regulará de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados del presente artículo.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

Los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas serán los siguientes:

1. El llamamiento se realizará cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.
2. El llamamiento se realizará por escrito y podrá hacerse mediante correo electrónico, SMS y/o WhatsApp o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación al momento del inicio de la prestación de cinco días naturales.
3. El llamamiento se realizará por riguroso orden de antigüedad en la empresa de los candidatos que integran la bolsa de candidatos, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar.
4. En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieran los anteriores criterios y se produjera igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.
5. La persona trabajadora tiene la obligación de contestar de forma fehaciente y por escrito en el plazo de dos días naturales sobre su voluntad de acudir o no al llamamiento efectuado por la empresa, siendo válidos los medios que permitan dejar constancia de la debida notificación a la empresa.
6. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social iniciándose el plazo para ello desde el momento en que se debió de realizar el llamamiento.
7. La falta de contestación al llamamiento dentro del plazo previsto, así como la incomparecencia injustificada de la persona a un llamamiento llevará aparejada su baja como personal fijo discontinuo, la extinción de su contrato y la pérdida de su derecho a ser convocada en campañas o producciones posteriores, entendiéndose que ha dimitido o, en su caso, desistido del contrato.
8. En el supuesto en que se creara una bolsa sectorial de empleo, se podrían integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad. Todo ello con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante esos periodos de inactividad y sin que ello pueda afectar a las obligaciones existentes en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas que se establecen para esta modalidad de contratación.

Habida cuenta de las peculiaridades de la actividad de este sector, se acuerda la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos. Se garantiza una jornada mínima de 2 horas diarias o 10 horas semanales.

Tendrán prioridad para la cobertura de vacantes fijas discontinuas a tiempo completo o de mayor jornada.

Las empresas tendrán la obligación de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo, que deberá ser comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas deberán informar a las personas fijas discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de conformidad al procedimiento que se establezca a nivel de empresa.

Las empresas deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas:

1. No podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

2. Tendrán prioridad para la cobertura de vacantes de su categoría profesional, prioritariamente en su centro de trabajo, a tiempo completo y con contrato ordinario.

3. Tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

4. Podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

En la contratación fija discontinua justificada por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. El plazo máximo de inactividad será de 6 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o estructurales que procedan, en los términos previstos en esta norma.

Artículo 24. *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 treinta días naturales contados a partir del momento en el que se hubiese solicitado la misma. Dicha resolución será resuelta en sentido positivo o negativo.

Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrá acumular la jornada parcial del jubilado, calculada la misma hasta la fecha de finalización de jubilación parcial y acceso a jubilación definitiva, para su prestación en jornadas completas. De esta acumulación se informará a la RLPT. La prestación de trabajo en jornadas completas se establecerá por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, pudiendo en consecuencia realizar la prestación de trabajo de las jornadas completas resultantes de forma continuada y en un solo período o bien realizar las jornadas completas en distintos períodos.

Artículo 25. *Jubilación obligatoria.*

La disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, habilita a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.

De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de al menos una nueva persona trabajadora.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

1. Igualmente, la disposición adicional décima a la que se hace referencia en el apartado 1 establece que los convenios colectivos podrán rebajar el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

2. Las partes firmantes del presente convenio sectorial establecen que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos que se recogen en los apartados 2 y 3, respectivamente, cuya extinción lleve aparejada la contratación en los términos que se establecen en los mismos para cada uno de ellos.
3. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente o certificado de cotizaciones, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. En caso de no aportarla, se presumirá que cumple los requisitos.

Artículo 26. *Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.*

1. En los casos de contratos de duración determinada con duración entre uno y seis meses, la empresa o la persona trabajadora deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales. Cuando la duración del contrato sea entre seis y doce meses el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales. En ambos casos las comunicaciones se producirán por escrito.
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, en los supuestos de contrataciones indefinidas una vez superado el periodo de prueba, 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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO V

Promoción y ascensos

Artículo 27. *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 1 año serán promocionadas de forma automática a grupo profesional 2B tras el cumplimiento del primer 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 del año para esta promoción a partir del 1 de enero de 2025.

Artículo 28. *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 personas trabajadoras, 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 RLPT.

CAPÍTULO VI

Estructura retributiva y régimen económico

Artículo 29. *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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 30. *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 extrasalarial.

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.
h) Complemento de administración.

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 extrasalariales: dietas y 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 31. *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 y II.

Artículo 32. *Antigüedad.*

Antigüedad consolidada: en este concepto se integran los importes que las personas trabajadoras perciban con esta denominación según se establecía el III Convenio

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE de 24 de agosto de 2007).

Antigüedad: Cuando las personas trabajadoras incluidas en el presente convenio colectivo cumplan 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 y II. Se abonará en las doce mensualidades ordinarias siguientes por cada nuevo año que se cumpla a partir de esta fecha, así como en las dos gratificaciones extraordinarias, y su importe se acumulará al del año anterior.

Artículo 33. *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 gratificaciones extraordinarias consistirán en salario base más antigüedad del presente convenio. No incluirán otros pluses de antigüedad o antigüedad consolidada que la persona trabajadora pudiera percibir.

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

Artículo 34. *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 y II.

Artículo 35. *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 y II.

Artículo 36. *Complemento de administración.*

A partir del 1 de enero de 2025 se abonará un complemento de administración al personal del área administrativa clasificado en los grupos profesionales 1, 2 y 3, que no perciba otros complementos adicionales al presente convenio, como salarios pactados, u otros de análoga naturaleza por importe igual o superior a este. En el supuesto de que sea inferior se complementará la diferencia hasta este importe.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el anexo II.

Artículo 37. *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 y II.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 38. *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 personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para ellas la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Turno cerrado: Se entiende por ritmo o proceso continuo o cerrado 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 turno cerrado será establecido en la tabla salarial recogida en los anexos I y II.

Turno abierto: Se entiende por ritmo o proceso discontinuo o abierto el de las personas trabajadoras que presten sus servicios en un régimen de trabajo a turnos que requieran la actividad permanente durante dos turnos al día, los 365 días del año, para lo que se establecen turnos rotativos, variándose periódicamente el turno a prestar por las personas trabajadoras (mañana y tarde). Los turnos abiertos se devengarán a partir del 1 de enero de 2026.

Para el año 2026 el plus de turno abierto será de 2,97 euros por día trabajado en este régimen de turnos.

En caso de cobrar un importe superior se respetará como garantía *ad personam.*

Artículo 39. *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 seis 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. Respetándose los descansos de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

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

Las personas trabajadoras designadas dispondrán de un calendario anual rotativo entre las mismas que se negociará con la RLPT 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 40. *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

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

servicio para atender averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones o actuaciones urgentes u otras análogas no urgentes que, por su trascendencia para el inmediato funcionamiento del servicio, sean inaplazables, así como para realizar trabajos cuya causa «sobrevenida» pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio.

La empresa abonará el kilometraje de casa al trabajo y vuelta si la persona trabajadora tuviera que utilizar su vehículo para atender el retén.

Los sistemas automáticos de emisión de alarmas o avisos, donde los haya, tienen que estar ajustados o programados para evitar que el trabajador de retén reciba avisos automáticos no significativos que no impliquen una salida de intervención.

El importe económico correspondiente al plus de retén por cada día establecido para prestar dicho servicio para los años 2024 y 2025 será el indicado en la tabla salarial recogida en los anexos I y II, aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por este concepto, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas.

Para el año 2026 el importe del complemento de retén será de 22 euros diarios por cada día efectivo prestando el servicio de retén.

Para el año 2027 el importe del complemento de retén será de 25 euros diarios por cada día efectivo prestando el servicio de retén.

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 y II, o bien podrá ser compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de los seis 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 determinada 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 RLPT 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 41. *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. En caso de que el importe para el kilómetro exento fiscalmente se incremente legalmente, se aplicará el importe exento en cada caso.

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

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 42. *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 43. *Actualización económica para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.*

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 2024, 2025, 2026 y 2027 son las que se señalan en las tablas anexadas del presente convenio colectivo.

Los importes de los complementos salariales son los que se señalan en las tablas anexadas del presente convenio colectivo.

Las retribuciones salariales establecidas se corresponden respectivamente, con un incremento económico de:

2024: incremento de 3 %.
2025: incremento de 3 %.
2026: incremento de 3 %.
2027: incremento de 3 %.

Asimismo, las partes acuerdan las revisiones salariales siguientes (anual e interanual respectivamente):

1. Anual: Una vez se publique el IPC estatal definitivo de cada uno de los años, en caso de que el IPC fuera superior a lo pactado, se aplicará una revisión al alza de la diferencia con el tope del 1 % sobre la tabla de cada uno de los años.
2. Interanual: Una vez publicados los IPC estatales definitivos de los años 2024, 2025, 2026, y 2027, en caso de que la suma acumulada de dichos IPC sea superior a los incrementos acumulados de las tablas de 2024 a 2027 del presente convenio, la diferencia resultante servirá de base para la tabla salarial de 2028.

Artículo 44. *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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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 de vacaciones fijados en este convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

– Conceptos no incluidos en retribución adicional de 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.
  - Complemento de administración.

– Conceptos a incluir en retribución adicional de vacaciones:

- Plus nocturno.
- Plus turnicidad.
- Plus festivos especiales.
- Importe día guardias.
- Importe día retenes.
- Plus de intervención.

Abono y cómputo: 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 cesará 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 a abonar, conforme a lo establecido anteriormente, será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año natural.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo

Artículo 45. *Jornada de trabajo. Distribución irregular de la jornada. Vacaciones.*

1. Para los años 2024 y 2025 la jornada anual de trabajo efectivo se establece en 1.744 horas.

A partir del 1 de enero de 2026 se acuerda una reducción de la jornada laboral, por lo que para este año 2026 la jornada anual de trabajo efectivo será de 1712 horas.

A partir del 1 de enero de 2027 la jornada anual de trabajo efectivo será de 1700 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

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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 treinta días naturales o ventidos días laborables, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural.

Artículo 46. *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 47. *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.

Su compensación económica será de un 10 % adicional a la hora ordinaria resultante de las retribuciones salariales fijas para cada grupo profesional, exceptuando la retribución por vacaciones, en función de la jornada anual de convenio. Las horas extraordinarias de domingos, festivos y nocturnas se calcularán con un incremento del 20 % sobre la hora ordinaria resultante para cada grupo profesional.

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 48. *Registro de jornada.*

En aplicación del Real Decreto-ley 8/2019, de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo, las Empresas

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

contarán con 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 cuatro años, quedando a disposición de la persona trabajadora, 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 49. *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 o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo 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. La persona trabajadora deberá aportar el documento o documentos justificativos que acrediten la situación en el menor tiempo posible.

En caso de necesidad de desplazamiento de la persona trabajadora se podrá contar con un día laborable adicional. Para cumplir con el requisito de desplazamiento que genera el derecho para la ampliación de permiso en un día adicional, la persona trabajadora deberá desplazarse un mínimo de 250 km por trayecto.

c) Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará a cuatro días.

Para cumplir con el requisito de desplazamiento que genera el derecho para la ampliación de este permiso a cuatro 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.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del TRET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del TRET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Un día por matrimonio de hijo o hija.

k) 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.

l) Dos días al año por asuntos propios acumulable a vacaciones, con autorización del responsable cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.

El disfrute de los permisos indicados en los apartados b) y el 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. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

3. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, 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 conforme al acuerdo a que llegue con la empresa.

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 fundadas y objetivas 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, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la reducción proporcional del salario.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos recogidos en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

7. 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 dos apartados anteriores 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.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 50. *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 51. *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 52. *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 53. *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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, sí 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 52, 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 52.

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 52 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 54. *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 por complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar 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

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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 sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía. Solo se podrá aplicar la sanción máxima del despido en los supuestos en que exista habitualidad en el caso de la embriaguez y repercusión negativa en el trabajo en ambos casos.

18. El acoso sexual, entendido como cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

19. La discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, afiliación sindical, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación e identidad sexual, entendido como cualquier comportamiento realizado en función de una o varias de estas circunstancias, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

20. El acoso psicológico en el trabajo (APT), entendido como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

21. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 52, y en la segunda, cuarta, séptima, decimosegunda, y decimocuarta del artículo 53.

22. Si como consecuencia de la causa prevista en el punto décimo del artículo 53 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».

23. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

24. El incumplimiento de las normas que establezca la empresa con objeto de prevención de delitos o normas establecidas en los códigos éticos de conducta y de la política de Cumplimiento, cuando suponga la comisión de un delito y como consecuencia del mismo, haya generado responsabilidad penal de la persona jurídica.

25. Las ofensas o faltas graves de respeto por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

26. Acciones, manifestaciones o comportamientos que degraden, humillen, ofendan o ridiculicen a integrantes del colectivo LGTBI.

Artículo 55. *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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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

La sanción de las faltas muy graves exigirá la tramitación de un expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 4 días laborables, de los cuales al menos 2 serán considerados como permiso retribuido.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida su debida tipificación, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.
4. De todo lo actuado la Dirección de la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado.

Artículo 56. *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 57. *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 58. *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.

CAPÍTULO IX

Subrogación convencional

Artículo 59. *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

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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, medioambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva, independientemente de que la Administración que contrate sea diferente a la Administración que contrató 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 artículo 130.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 60. *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 RLPT 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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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.

8. En la medida de lo posible se facilitará:

– Registros de formación (Titulaciones, diplomas, acreditaciones) de cada persona trabajadora en materia técnica y prevención de riesgos laborales con incidencia en el mantenimiento de la prestación del servicio.

– Copia acta designación y registro oficial de delegado/s de prevención o comité de SSL, si procede.

La no aportación de la documentación relativa a registros de formación en SSL o copia de acta de designación o registro oficial indicado en los puntos anteriores no tendrá como consecuencia, en ningún caso, la no subrogación de las personas trabajadoras de las que no se haya aportado la misma.

Artículo 61. *Subrogación convencional: Efectos.*

1. A las personas trabajadoras procedentes de la Empresa cedente, les será de aplicación el convenio colectivo de origen, conforme a lo establecido en la legislación vigente. No obstante, es voluntad de las partes firmantes de este convenio colectivo impulsar la adscripción de todas las personas trabajadoras al presente convenio colectivo, mediante pacto entre las partes afectadas, En caso de materializarse la adscripción al presente convenio la empresa cesionaria deberá respetar 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 subrogada.

e) La empresa cesionaria respetará la modalidad contractual y grupo profesional que tuviera la persona trabajadora en la empresa cedente antes de pasar subrogada.

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, salvo pacto entre las partes.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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 artículo 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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO X

Prestaciones sociales

Artículo 62. *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 4.º al 20.º 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 21.º se complementará hasta el 85 % del mismo salario, siendo garantizada una percepción anual en todo caso del SMI o la parte proporcional al tiempo trabajado en el año.

Los complementos establecidos en el presente artículo serán abonados por la Empresa siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en cada uno de los apartados anteriores y la relación laboral con la persona trabajadora continúe vigente, cesando la Empresa en el pago de dichos complementos en caso de agotamiento de la IT, extinción o cese de la relación laboral por cualquier causa o circunstancia.

El Real Decreto 1060/2022, por el que se modificó el Real Decreto 625/2014, por el que se regulaban determinados aspectos de la gestión y control de procesos de incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración, estableció que desde el 1 de abril de 2023 las personas trabajadoras ya no tienen la obligación de entregar el parte de baja, confirmación o alta médica a su empresa. A través del nuevo sistema es la mutua o la empresa colaboradora la que debe remitir los datos al INSS vía telemática.

No obstante, y aunque la persona trabajadora no está obligada a proporcionar el parte de alta o baja médica, sí debe obligatoriamente informar con la mayor antelación posible la fecha del alta o baja médica a la empresa.

Artículo 63. *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 incapacidad 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 BOE 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.

Artículo 64. *Ayuda para hija/o con discapacidad.*

El personal que tenga a su cargo un hijo o hija con una discapacidad reconocida y vigente, igual o superior a un 33 %, tendrá derecho a recibir en las doce pagas ordinarias, un complemento salarial por valor de 80 euros/mes brutos.

Esta ayuda se mantendrá mientras el hijo/a sea menor de edad o si sigue estando a cargo de la persona trabajadora y no tiene ningún otro ingreso derivado de una relación laboral.

La persona trabajadora deberá comunicar esta circunstancia a la empresa y acreditar documentalmente la existencia de la discapacidad. La falta de comunicación a la

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

empresa de esta circunstancia implicará que la empresa no tenga que abonar el pago que se regula en este artículo para cualquier período anterior a la comunicación.

En caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos generará el derecho a percibir esta ayuda.

CAPÍTULO XI

Comisión Paritaria

Artículo 65. *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 vigente acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

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 vigente acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud laboral

Artículo 66. *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 Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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.

– La empresa 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 31/1995, 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.

La empresa integrará el enfoque de género, la edad y la reincorporación al trabajo después de una baja larga en el análisis de los peligros, en la evaluación de riesgos y en la vigilancia a la salud.

El trabajo en solitario es un aspecto importante a considerar en prevención de riesgos laborales en determinadas actividades, dado que, asociado a la realización de trabajos en aislamiento, se generan una serie de riesgos que deben incluirse en la evaluación de riesgos y en los procedimientos de seguridad de las empresas.

Se establecerán protocolos sobre adicciones, como conjunto de medidas y procedimientos diseñados para prevenir, detectar y abordar el consumo de sustancias y conductas adictivas en el ámbito laboral. Su objetivo principal es proteger la salud y seguridad de los trabajadores, así como promover un entorno de trabajo saludable.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

Igualmente, se acuerda establecer protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 67. *Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.*

La 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.

Se establece el compromiso de dar un impulso a Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, considerada de especial interés para el Sector. Se acuerda que la comisión se reúna como mínimo 2 veces al año.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 68. *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.

CAPÍTULO XIV

Formación

Artículo 69. *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, 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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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. En estos casos particulares se tendrá en cuenta tanto la organización del trabajo como la posibilidad de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras.

La empresa deberá facilitar la obtención o renovación del CAP (Certificado de Aptitud para conductores Profesionales) a las personas trabajadoras que lo requieran para su desempeño.

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, tal y como se desarrolla en el anexo VI Acreditaciones profesionales y Certificados de profesionalidad.

CAPÍTULO XV

Igualdad y conciliación

Artículo 70. *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 del nacimiento y cuidado del menor, 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 50 o más personas trabajadoras deberán aprobar los correspondientes planes de igualdad, contando para ello con el período transitorio fijado en el mencionado Real Decreto-ley 6/2019.

Se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, de las propias personas 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 71. *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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 72. *Conciliación y corresponsabilidad.*

Las personas 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 siete días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario.

Artículo 73. *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 dictamine 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 o cualquier otro medio de prueba oficial.

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 entre 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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

– 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.

CAPÍTULO XVI

Introducción y utilización de tecnologías, protección de datos de carácter personal, medioambiente y RSC

Artículo 74. *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 75. *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 las personas trabajadoras 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 software 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.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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 76. *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 las personas trabajadoras 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 77. *Sistemas de geolocalización.*

Con el objetivo de mejorar la planificación y coordinación de los servicios, así como de reforzar la seguridad de las personas trabajadoras y del patrimonio empresarial, las empresas podrán incorporar sistemas de geolocalización en los dispositivos móviles corporativos y vehículos asignados para el desempeño de la actividad laboral.
El uso de estos sistemas se realizará siempre conforme a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, dentro del marco legal establecido, en particular lo dispuesto en los artículos 20 y 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
Las finalidades específicas de estos sistemas serán las siguientes:

– Gestión operativa: facilitar la localización de incidencias, planificación de operaciones de campo, y gestión de avisos o peticiones que requieran intervención técnica.
– Seguridad de activos: localizar dispositivos y vehículos en caso de pérdida, extravío o robo, y prevenir accesos no autorizados a información sensible.
– Protección de las personas: permitir la localización del trabajador en caso de emergencia, accidente o situación de riesgo durante la jornada laboral.
– Cumplimiento normativo: identificar al conductor en caso de infracciones de tráfico, cumpliendo con el deber legal de notificación.
– Supervisión de la actividad laboral: en el marco de las facultades de organización empresarial, estos sistemas podrán utilizarse como herramienta de control del desarrollo de la actividad, exclusivamente durante el tiempo de trabajo.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

En caso de que, de forma justificada, los datos derivados de la geolocalización pusieran de manifiesto posibles incumplimientos laborales, estos podrán ser tenidos en cuenta en el marco del régimen disciplinario, respetando siempre los principios de información, contradicción y proporcionalidad.

En ningún caso se utilizarán estos sistemas para monitorizar la localización fuera de la jornada laboral o durante los descansos, garantizándose plenamente el respeto a la intimidad y vida privada de las personas trabajadoras.

Previamente a la puesta en marcha de estos sistemas, la empresa informará con carácter previo y por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras, conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, otorgando un plazo de quince días naturales para la emisión de informe. Igualmente, se garantizará que las personas trabajadoras sean informadas de forma clara y accesible sobre el funcionamiento, finalidad y tratamiento de los datos derivados de estos sistemas.

La empresa deberá informar a las personas trabajadoras y a sus representantes acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de los datos recabados por la empresa.

La empresa debe informar claramente a las personas trabajadoras de que se ha instalado un dispositivo de seguimiento en el vehículo de la empresa y de que sus movimientos están siendo registrados mientras lo utilizan (y que, en función de la tecnología utilizada, también puede registrarse su comportamiento al volante). Esta información debe aparecer en un lugar destacado de cada vehículo, a la vista del conductor.

Artículo 78. *Medioambiente.*

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medioambiente 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 79. *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.

Artículo 80. *Desconexión digital.*

El derecho a la desconexión digital surge de la necesidad de establecer unos límites a la jornada laboral y a las obligaciones de las personas trabajadoras, con la finalidad de permitir un descanso necesario que evite la fatiga informática y otros riesgos emergentes en relación con las TIC.

Con la finalidad de proteger a la plantilla de estos riesgos, se acordarán protocolos para garantizar el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, con el fin de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

En ningún caso el ejercicio de desconexión digital puede conllevar medidas sancionadoras ni podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación o despido que se realicen.

Se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización con el personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

En la desconexión digital y el trabajo a distancia debe recogerse la participación de la RLPT y además en el trabajo a distancia se cumplirá con todas las medidas de Seguridad y Salud Laboral necesarias.

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 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 las personas 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 al presente convenio, si existiese un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor de la persona trabajadora, dicho exceso se retribuirá mediante el complemento salarial denominado «Plus adaptación convenio estatal», de tal modo que se garantice a la persona trabajadora la cuantía total de la retribución anual fija 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 adaptación 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».

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

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 las personas trabajadoras 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.

Ambas partes establecen los criterios mínimos convencionales conforme a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Aquellas empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación del convenio colectivo y que, por decisión organizativa y de forma voluntaria, modifiquen su sistema de trabajo de tal forma que distribuyan parte de la prestación de trabajo presencial por trabajo a distancia quedando dentro de su ámbito de aplicación y que no queden excluidas conforme a lo establecido en la Ley de trabajo a distancia, tendrán en consideración:

1. El trabajo a distancia será voluntario tanto para la empresa como para la persona trabajadora, y será reversible en cualquier momento a petición de una de las partes.

2. Formalizar el acuerdo de trabajo a distancia entre la empresa y la persona trabajadora. Así mismo las empresas podrán y deberán si así se les requiere por la parte social una vez decidido por la empresa su implantación, negociar para buscar acuerdos con la RLPT o en su defecto con los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo donde se establezcan las condiciones y criterios de prestación de trabajo a distancia con carácter general sin perjuicio de la obligación de suscribir los acuerdos individuales.

2.1 Al igual que aquellas modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes que se requieran para adaptar los mismos a la nueva normativa, siempre que se preste el trabajo a distancia con carácter regular, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

2.2 El acuerdo deberá formalizarse por escrito, registrarse en la oficina de empleo y entregarse a la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto a los sindicatos firmantes del convenio.

3. El acuerdo deberá incluir (entre otros aspectos) el inicio y la finalización de la jornada, los tramos de actividad y el tiempo de activación y desactivación de equipos. Asimismo, deberán tanto inventariarse los medios, equipos, herramientas, consumibles y elementos muebles como enumerarse los gastos que pudiera tener la persona trabajadora, así como la compensación a abonar por los mismos.

3.1 El trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, no podrá suponer la asunción por el trabajador de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados, así como cualquier otro gasto necesario para la correcta prestación de trabajo.

4. La modificación de las condiciones deberá realizar mediante acuerdo empresa y trabajador/a, debiéndose formalizar previamente por escrito.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

5. Derecho a la desconexión: Las partes deberán acordar un horario de disponibilidad de teletrabajo además de la necesidad de establecer y obligar a realizar un registro de la jornada correspondiente.

No obstante a lo anterior, las empresas que se encuadren dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo, deberán cumplir con lo establecido en la Ley de trabajo a distancia.

Disposición adicional tercera.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjera alguna reforma o modificación normativa sobre la acordado en su articulado, las partes firmantes se comprometen a analizarlo y, en su caso, a abrir la negociación para tratar la modificación legal y su posible afectación a este convenio.

ANEXO I

Tablas definitivas 2024

VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua para los años 2024-2027

Tabla salarial definitiva año 2024 (3 % sobre tabla 2023)

Grupo profesional	Salario base – Euros	Plus convenio – Euros	Complemento puesto de trabajo – Euros	Total mes – Euros	Gratificación extraordinaria de verano – Euros	Gratificación extraordinaria de Navidad – Euros	Total anual 2024 – Euros
G.P. 1.	1.080,84	241,51	185,53	1.507,89	1.080,84	1.080,84	20.256,35
G.P. 2 - Nivel B.	1.093,07	241,51	214,08	1.548,66	1.093,07	1.093,07	20.770,02
G.P. 2 - Nivel A.	1.116,51	241,51	228,33	1.586,35	1.116,51	1.116,51	21.269,27
G.P. 3 - Nivel B.	1.145,05	241,51	242,62	1.629,18	1.145,05	1.145,05	21.840,28
G.P. 3 - Nivel A.	1.178,69	241,51	256,88	1.677,09	1.178,69	1.178,69	22.482,43
G.P. 4.	1.217,43	241,51	271,15	1.730,09	1.217,43	1.217,43	23.195,95
G.P. 5.	1.256,18	241,51	285,42	1.783,12	1.256,18	1.256,18	23.909,74
G.P. 6.	1.294,87	241,51	299,73	1.836,12	1.294,87	1.294,87	24.623,17

Artículo 32. Antigüedad: 83,86 euros anuales.

Artículo 37. Plus de nocturnidad: 1,86 euros por hora trabajada entre las 22:00 h. de la noche y las 06:00 h. de la mañana.

Artículo 38. Plus de turnicidad: 4,66 euros por cada día efectivo en sistema de turnos de 24 horas al día los 365 días del año.

Artículo 39. Plus por guardia: 7,14 euros por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso.

Artículo 40. Plus de retén: 15,08 euros diarios por cada día efectivo prestando el servicio de retén.

Artículo 40. Tiempo de intervención: 13,86 euros por cada hora efectiva de intervención.

Artículo 41. Kilometraje: 0,26 euros por kilómetro recorrido utilizando vehículo propio.

Artículo 42. Plus festivos especiales: 11,95 euros por cada hora o fracción trabajada en la franja horaria.

Artículo 47. Horas extraordinarias según formula.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Tablas 2025

VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua para los años 2024-2027

Tabla salarial provisional año 2025 (3 % sobre tabla 2024)

Grupo profesional	Salario base – Euros	Plus convenio – Euros	Complemento puesto de trabajo – Euros	Total mes – Euros	Gratificación extraordinaria de verano – Euros	Gratificación extraordinaria de Navidad – Euros	Total anual 2024 – Euros
G.P. 1.	1.113,27	248,76	191,10	1.553,12	1.113,27	1.113,27	20.863,94
G.P. 2 - Nivel B	1.125,86	248,76	220,50	1.595,12	1.125,86	1.125,86	21.393,16
G.P. 2 - Nivel A	1.150,01	248,76	235,18	1.633,94	1.150,01	1.150,01	21.907,31
G.P. 3 - Nivel B	1.179,40	248,76	249,90	1.678,06	1.179,40	1.179,40	22.495,46
G.P. 3 - Nivel A	1.214,05	248,76	264,59	1.727,39	1.214,05	1.214,05	23.156,81
G.P. 4	1.253,95	248,76	279,28	1.781,99	1.253,95	1.253,95	23.891,81
G.P. 5	1.293,87	248,76	293,98	1.836,60	1.293,87	1.293,87	24.626,98
G.P. 6	1.333,72	248,76	308,72	1.891,19	1.333,72	1.333,72	25.361,76

Artículo 32. Antigüedad: 86,38 euros anuales.

Artículo 36. Complemento de administración: 25,00 euros mensuales en pagas ordinarias (300 euros/año).

Artículo 37. Plus de nocturnidad: 1,92 euros por hora trabajada entre las 22:00 h. de la noche y las 06:00 h. de la mañana.

Artículo 38. Plus de turnicidad: 4,80 euros por cada día efectivo en sistema de turnos de 24 horas al día los 365 días del año.

Artículo 39. Plus por guardia: 7,35 euros por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso.

Artículo 40. Plus de retén: 15,53 euros diarios por cada día efectivo prestando el servicio de retén.

Artículo 40. Tiempo de intervención: 14,28 euros por cada hora efectiva de intervención.

Artículo 41. Kilometraje: 0,26 euros por kilómetro recorrido utilizando vehículo propio.

Artículo 42. Plus festivos especiales: 12,31 euros por cada hora o fracción trabajada en la franja horaria.

Artículo 47. Horas extraordinarias según formula.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO III

Cuadro de inserción de las antiguas categorías 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 2.ª Administrativo/a, Listeros/as y Perforistas.	Especialistas, Oficial/a 3.ª, Oficial 2.ª, y Conductor/a Clases C y D.
	A	Delineantes y Topógrafos/as de 2.ª.	Oficial/a 1.ª Administrativo, Inspector de suministros y Operador informática.	Oficial/a 1.ª, Montadores Mecánicos/a o Eléctricos, Vigilante/a de Obras e Inspector/a instalaciones.
G.P. 3.	B	Delineante de 1.ª, Topógrafos/as de 1.ª, 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 IV

Cuadro explicativo de criterios generales, formación y factores determinantes por cada grupo profesional

G.P.	N	Criterios generales	Formación	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. Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

G.P.	N	Criterios generales	Formación	Factores determinantes
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 2.º 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 unas responsabilidades completas 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.

ANEXO V

Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI

Preámbulo.

Las partes negociadoras consideran que los Derechos Humanos son una premisa fundamental. El respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de raza, religión, creencia, sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia de diversidad e igualdad.

Marco legal.

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre (BOE de 9 de octubre de 2024), en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI), protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

Partes intervinientes.

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (BOE de 1 de marzo de 2023) y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024, que desarrolla la citada ley. En la citada negociación de las medidas planificadas se ha respetado y garantizado en todo momento la intimidad de las personas trabajadoras.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector que pasa a formar parte integrante e inseparable del presente convenio.

Objeto de las medidas.

Las presentes medidas se encuadran e incardinan dentro del marco de respeto a los derechos humanos, la diversidad, la igualdad y la no discriminación y con las mismas, se instaura e implanta en el sector al que resulta de aplicación el convenio un conjunto planificado, ordenado y transversal de medidas y recursos, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI a través de la sensibilización y formación de la plantilla, y la difusión de buenas prácticas que favorezcan e impulsen la igualdad real y efectiva.

A su vez, las empresas dispondrán de un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso contra las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo, libre y saludable, en el que se garantiza la dignidad de la persona y su igualdad, erradicando igualmente cualquier tipo de violencia, incluida la violencia sexual.

En conclusión, las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

– Erradicación de cualquier tipo de discriminación.

– Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: La sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, hacemos público nuestro compromiso con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Ámbito de aplicación.

Ámbito subjetivo o personal: Las presentes medidas planificadas serán de aplicación obligatoria para todas las empresas del sector comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio y todas las personas trabajadoras a las que les resulta de aplicación el presente convenio colectivo.

Igualmente, en caso de que se contratase con Empresas de Trabajo Temporal, serán aplicables estas medidas planificadas a las personas trabajadoras cedidas por dichas empresas de trabajo temporal, durante el periodo de prestación de servicios, según lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

Ámbito territorial: Las medidas planificadas acordadas se aplicarán en todo el territorio del estado español.

Ámbito temporal o vigencia: Las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que este convenio. Su entrada en vigor se producirá desde la fecha de firma del presente acuerdo, surtiendo plenos efectos desde esa fecha.

Evaluación y revisión de medidas planificadas: La Comisión Paritaria del Convenio del ciclo integral del agua será la responsable de la evaluación y revisión de las medidas establecidas en el presente documento, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales, entre otras causas, por posibles modificaciones legales o bien cuando esta falta de adecuación sea resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A continuación, se establecen las siguientes medidas planificadas y acordadas para alcanzar la consecución del objetivo de igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI, Glosario de términos y definiciones así como protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, con la siguiente redacción:

Medidas planificadas acordadas

Primero. *Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.*

– Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

– Se promoverá una cultura empresarial diversa, que incluye expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Segundo. *Acceso al empleo.*

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

– Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por ningún motivo, cumpliendo con el principio de igualdad de trato y de oportunidades, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

– Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo, poniendo de manifiesto el compromiso de la empresa con la diversidad y la igualdad de oportunidades de todas las personas, con independencia de su sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección.

Tercero. *Clasificación y promoción profesional.*

– Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

– Asimismo, se garantizará que el ejercicio de la corresponsabilidad y la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para el desarrollo profesional de ninguna persona trabajadora, con independencia de su orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Las empresas garantizarán la inexistencia total de discriminación en los procesos de promoción profesional de las personas trabajadoras, asegurando la no discriminación a las personas LGBTI para garantizar el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

– Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección y contratación.

– Incorporar en el Plan de Formación acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que se tenga en cuenta, de forma transversal, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

– Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.

– Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.

– Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas en las comunicaciones de la empresa.

Quinto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

– Se impartirá formación específica a fin de favorecer ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

– Las empresas dispondrán de un protocolo para la prevención del acoso en el que expresamente se incluya la prohibición de discriminación por causa de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Esta obligación se entenderá cumplida cuando la empresa cuente con un Protocolo general contra el acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

– Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia o queja.

Sexto. *Permisos y beneficios sociales.*

– Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

– Las empresas deberán atender a la realidad de las familias diversas, es decir, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el disfrute de los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, con especial atención a las personas TRANS.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

Séptimo. *Régimen disciplinario.*

No se tolerarán en ningún caso comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente convenio colectivo.

Para ello, se incluyen en el régimen disciplinario del convenio como faltas muy graves, las siguientes:

– Las ofensas o faltas graves de respeto por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Acciones, manifestaciones o comportamientos que degraden, humillen, ofendan o ridiculicen a integrantes del colectivo LGTBI.

Cláusula de confidencialidad.

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, las empresas tratarán dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales

Ámbito de aplicación:

– El presente protocolo no resulta de aplicación en aquellas empresas que ya dispongan de un protocolo general para la prevención y erradicación del acoso que incluya y proteja expresamente a las personas LGTBI, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

– Las empresas de más de 50 personas trabajadoras, que no cuenten con un protocolo general frente al acoso que incluya y proteja expresamente a las personas LGTBI, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, aplicarán el presente protocolo a todas las personas que presten servicios en dichas empresas, independientemente del tipo de relación contractual (contrato de trabajo, personal puesto a disposición a través de empresas de trabajo temporal, personal subcontratado, de empresas suministradoras o proveedores) y a todas aquellas personas que acudan a los centros de trabajo de dichas empresas como candidatos en procesos de selección, clientes o visitantes.

Vigencia: El protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales a vigencia del presente protocolo de actuación será la misma que la del convenio colectivo.

Principio general de respeto a la diversidad sexual, a la igualdad efectiva y no discriminación:

Se manifiesta de forma expresa y explícita el compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de conducta o práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando terminantemente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza o cualquier forma de violencia sexual.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

Principios rectores y garantías del procedimiento.

– Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, quedando expresa y terminantemente prohibido cualquier acto constitutivo de acoso o discriminación.

– Confidencialidad y sigilo: todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información alguna sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Celeridad, diligencia y rapidez en la incoación y resolución del procedimiento, evitando demoras indebidas.

– Garantía del principio de contradicción: En la tramitación del procedimiento se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Principio de restitución: En caso de que el acoso realizado se hubiera concretado en un acto de represalia o discriminación que haya supuesto una modificación indebida de las condiciones laborales de la víctima; la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

– Prohibición de represalias y protección a las personas denunciantes frente a posibles represalias, considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la víctima. Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas o tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

Plazos del procedimiento.

El plazo para instruir y resolver el procedimiento será de tres meses desde su inicio, con la presentación de la denuncia.

En el procedimiento se respetará escrupulosamente el principio de contradicción, dándose audiencia tanto a la persona denunciante como a la denunciada, posibilitando a ambas partes el que formulen alegaciones, o puedan presentar los documentos o medios de prueba que consideren oportunos.

Instrucción del procedimiento.

El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, por escrito a través de correo postal o a través de cualquier medio electrónico habilitado al efecto o de las dos formas, a través del canal o responsable habilitado en la empresa incluyendo una descripción detallada de los hechos.

Una vez se reciba dicha denuncia se constituirá la comisión instructora, encargada del proceso de investigación, quien establecerá las pautas de la investigación necesaria para el entendimiento y esclarecimiento de los hechos e instrucción del procedimiento.

Las personas que formen esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación o interés directo o indirecto en el proceso concreto, no podrán intervenir en dicha comisión.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez analizada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que se consideren procedentes para proteger a la víctima, apartándola de la persona denunciada, mientras se desarrolla el procedimiento de actuación y hasta su resolución. Dichas medidas cautelares deberán ser proporcionadas, temporales (mientras se tramite el

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

procedimiento) y adecuadas a las circunstancias del caso y podrán consistir entre otras en la reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto de trabajo, movilidad funcional o geográfica…y se adoptarán siempre que se consideren adecuadas y necesarias en interés de la víctima.

La adopción de dichas medidas cautelares corresponderá a la empresa a propuesta de la comisión, sin que presupongan la existencia o no de la situación de acoso denunciada.

En el plazo máximo de tres meses desde que se formuló la denuncia, la comisión deberá emitir un informe que contendrá como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada en la investigación, la valoración del caso y circunstancias concurrentes, la propuesta y adopción de medidas cautelares, en su caso, y el resultado final o conclusión de la investigación en el que la comisión habrá de pronunciarse expresamente y de forma vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Resolución del procedimiento.

En la resolución del procedimiento se adoptarán las medidas de actuación necesarias, tomando en consideración las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

En caso de que el informe de la comisión concluyera que hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

En el caso de que el informe de la comisión concluyera que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se procederá a archivar la denuncia.

Glosario de términos y definiciones

El presente glosario pretende aclarar algunas definiciones, significados, términos, palabras y expresiones que tienen que ver con la Diversidad LGBTI o diversidad por orientación sexual, identidad sexual con relación al género, expresión de género y/o características sexuales, así como aquellos establecidos en el artículo 3 de la ley 4/2023, de 28 de febrero.

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

ANEXO VI

Acreditaciones profesionales y certificados de profesionalidad

Es una apuesta decidida de todas las partes potenciar a todos los efectos la formación profesional sectorial. Por este motivo, se acuerda desarrollar todos aquellos aspectos que se consideren necesarios con el objetivo común entre las partes que las personas trabajadoras del sector puedan formarse y profesionalizarse para poder ir adaptándose a la evolución y exigencias constantes del sector, en el marco del Real Decreto 3/2023, de agua de consumo y Real Decreto 487/2022, sobre Legionella.

Las empresas asumirán las tareas de promoción e impulso de las actividades de formación continua en el marco de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, con su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 694/2017.

Desde las empresas del sector, junto con las Administraciones públicas correspondientes y los sindicatos y federaciones del sector con el fin de promover la profesionalidad del sector y dar cumplimiento a los artículos 48 y 49 del Real Decreto 3/2023, por el que se establecen los criterios técnico-sanitarios de la calidad del agua de consumo, su control y suministro, se impulsarán los procedimientos de acreditación de competencias profesionales y de los certificados de profesionalidad de «Energía y Agua» y otras que guarden relación con la actividad operativa de las empresas afectadas por este convenio.

Las empresas estarán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras la participación en todas las fases de los procesos de acreditación y colaborarán en la aportación de la documentación que la persona precise para participar en el procedimiento, garantizando el cumplimiento de los niveles mínimos de cualificación requeridos para el personal objeto del Real Decreto 3/2023, antes de 2030 (operadores de las plantas de tratamiento de potabilización, depósitos o redes de distribución de la zona de abastecimiento, según lo establecido en su artículo 48).

En los planes de formación se priorizará la formación conducente a la cualificación profesional, siempre y cuando las empresas tengan la posibilidad de disponer de los requisitos establecidos por las administraciones públicas en sus convocatorias oficiales. En esos casos, el coste de estos procesos, en primera y segunda convocatoria, en ningún caso será a cargo de las personas trabajadoras.

El reconocimiento y la acreditación de competencia profesional será un factor a considerar a efectos de una posible reclasificación profesional, así como un factor a valorar positivamente en los sistemas de promoción profesional.

Se trabajará en todos los aspectos que considere necesarios para garantizar y potenciar la formación profesional sectorial y que ésta pueda llegar a todos los colectivos de personas trabajadoras que forman parte de ese sector en igualdad de condiciones.

El seguimiento e impulso de todas las acciones relativas a este proceso será a cargo de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación del Ciclo integral del Agua.

cve: BOE-A-2025-19029
Verificable en https://www.boe.es