III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11918 *Resolución de 22 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.*

Visto el texto del V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (código de Convenio número 99014365012003), que fue suscrito, con fecha 22 de julio de 2015, de una parte por la organización empresarial Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua Urbana (AGA), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales FITAG-UGT y FSC-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 22 de octubre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN, SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES

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 V Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.

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

Artículo 2. *Partes firmantes del presente convenio colectivo.*

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, de una parte, la Federación de Industria y Trabajadores

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

Agrarios de la UGT (FITAG-UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO), como representación de los trabajadores y las trabajadoras, y de otra parte, la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Aguas a Poblaciones (AGA), como representación empresarial.

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

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales, ya se trate de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas, o de actividades prestadas para empresas privadas.

Para mejor precisión se especifica, por vía de exclusión expresa, que este acuerdo no será de aplicación a los organismos públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades citadas en el párrafo anterior, realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública, no quedando excluido el personal laboral en las empresas de naturaleza pública, en el supuesto que dicho personal no esté sujeto a la normativa de la función pública ni a convenio colectivo propio.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 5. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal laboral contratado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, con la excepción de aquellos trabajadores y 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, sin perjuicio de la aplicación de las tablas salariales y el resto de materias que expresamente lo señalen que será desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado en su caso el convenio colectivo, éste permanecerá ultraactivo hasta el plazo máximo de 3 años desde la fecha de expiración de la vigencia del mismo, con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año de expiración.

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 al año 2017.

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.

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

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 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 siguiente materias:

Estructura de la negociación colectiva en el sector.
Modalidades de contratación.
Períodos de prueba.
Sistema de clasificación profesional, sin perjuicio de su desarrollo y de las normas de adaptación que se establezcan en los niveles sectoriales inferiores.
Régimen disciplinario.
Normas mínimas en salud laboral y prevención de riesgos laborales.
Orientaciones generales en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue.
Subrogación empresarial en el ámbito del sector.
Estructura salarial de todo el sector, sin perjuicio de su adaptación a las particularidades de cada empresa.

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

B) Los convenios sectoriales de ámbito territorial inferior podrán regular, entre otras, las materias siguientes:

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

2. Las materias mencionadas en el apartado A) del número anterior no podrán ser objeto de negociación por los niveles sectoriales inferiores.
3. Los convenios sectoriales de ámbito territorial autonómico o provincial podrán negociar cualesquiera materias distintas de las reservadas a la exclusiva competencia del convenio estatal y, en consecuencia, dichas materias se aplicarán en sus propios términos. Respecto de la estructura salarial del sector se acuerda lo siguiente:

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

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

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

1. Los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior al estatal que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta el vencimiento del término pactado.
No obstante, las partes legitimadas podrán acordar la denuncia anticipada de aquellos convenios, estableciendo, de conformidad con las reglas de distribución previstas en el artículo anterior, las materias reguladas por el presente convenio de aplicación inmediata.
2. Los convenios colectivos de empresa que se encuentren en vigor se aplicarán de manera preferente frente a los convenios de sector, sea cual fuere su ámbito.
Sin embargo, las normas contenidas en el convenio estatal tendrán función de derecho supletorio para los convenios de empresa, en aquellas materias reservadas al ámbito del convenio estatal.
Los conflictos de concurrencia entre los convenios sectoriales y los de empresa, distintos de los mencionados en los apartados anteriores, se resolverán mediante la aplicación de las reglas previstas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores y las trabajadoras (en adelante RLT) tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio colectivo y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

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

Artículo 13. *Clasificación funcional.*

1. Los trabajadores y trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados/as 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 los trabajadores y las 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 el trabajador o la trabajadora y la correspondiente empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

4. En el anexo 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.

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.

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Grupos profesionales.*

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

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

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

3.º) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, 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 del trabajador o trabajadoras a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. La trabajadora o trabajador 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.

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

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. 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.

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

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

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

2. Formación:

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

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

Grupo profesional 4:

1. Criterios generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

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

Grupo profesional 5:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores y colaboradoras

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

Grupo profesional 6:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

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

En el anexo 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

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

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 al trabajador/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 (ETAP, EDAR, 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 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 V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 17. *Trabajos con funciones de grupo superior*

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador/trabajadora podrá ser destinado/a a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho periodo, el trabajador o trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de la RLT, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que la persona interesada solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de grupo superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir la persona interesada los requisitos precisos al respecto, ésta tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo o porque la misma desee adquirir experiencia práctica en funciones de nivel superior.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor de la persona trabajadora sustituida, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 18. *Trabajos con funciones de grupo inferior.*

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador o a una trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a la RLT, si los

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

hubiere, no pudiendo el interesado/a 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, el trabajador o la trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2 A un trabajador o trabajadora sólo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante el tiempo imprescindible, sin perjuicio de que toda persona trabajadora pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su cometido habitual.

3 Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por la persona trabajadora, se asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

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

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.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador o a la trabajadora durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

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

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

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

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

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

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

Artículo 23. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

En esta materia 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.

Artículo 24. *Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.*

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, la empresa o la persona trabajadora deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.
2. Ni la empresa ni la persona trabajadora vienen obligados a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.
3. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de una sustitución en los casos de extinción por voluntad la persona trabajadora, ésta deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de cese.
4. La omisión por parte de la empresa o de la persona trabajadora del plazo de preaviso, dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

CAPÍTULO V

Promoción y ascensos

Artículo 25. *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.

Artículo 26. *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.

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

4. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por las empresas, éstas promoverán, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

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

CAPÍTULO VI

Estructura retributiva y régimen económico

Artículo 27. *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.

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

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

Artículo 28. *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.

B) Variables:

a) Plus de nocturnidad.
b) Plus de turnicidad.
c) Complemento de disponibilidad por guardia o retén.

2. Conceptos que comprenden las retribuciones extra salariales: suplidos.
3. Complementos salariales. Concepto:

Los complementos salariales que se describen en el apartado 1 de este artículo son aquellos de carácter personal u otros vinculados a las condiciones personales del trabajador o la 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.

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

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 29. *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 30. *Antigüedad.*

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

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

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal comprendido en el ámbito de este convenio colectivo tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

Artículo 32. *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 33. *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 34. *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

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

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.

Artículo 35. *Plus de turnicidad.*

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

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

Artículo 36. *Complemento de disponibilidad por guardia o retén.*

Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas, la disponibilidad (para guardias, retenes u otras formas de prestarla) será obligatoria para todo el personal que por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio y, especialmente en el área técnica y operaria, sea designado para tales cometidos.

Las guardias consistirán en estar trabajando, 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 cuatro meses siguientes a su realización y se abonará adicionalmente un plus por cada hora efectiva trabajada de guardia, pudiendo el trabajador acumular las horas de descanso hasta completar jornadas completas.

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

El retén consistirá en estar disponible e inmediatamente localizable para el trabajo que se le pueda encomendar al empleado o empleada fuera de su jornada laboral, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio.

El importe económico correspondiente al plus de retén por cada día establecido para prestar dicho servicio será el indicado en la tabla salarial recogida en los anexos I y II.

Esta cantidad se considera independiente de las horas extraordinarias que el trabajador o trabajadora realizase durante el período de retén, computándose éstas desde que el trabajador o trabajadora reciba el aviso de intervención.

Los trabajadores y trabajadoras designados/as dispondrán de un calendario anual rotativo entre los/as mismos/as que se negociará con la RLT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, en el que constarán los días de guardia y/o retén. Cualquier variación de dichos calendarios por necesidades del servicio o a instancia del trabajador o trabajadora no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 37. *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: 0,19 euros por kilómetro.

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

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 38. *Actualización económica para los años 2015, 2016 y 2017.*

Las retribuciones salariales establecidas para los años 2015 y 2016 son las que se señalan en los anexos I y II al presente Convenio colectivo, que se corresponden con una revisión económica del 1 % para el 2015 y del 1,5 % para el 2016.

Las retribuciones salariales establecidas en los artículos 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, para los ejercicios 2015 y 2016 se actualizarán para dichos años en los mismos términos que los señalados en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 firmado el 8 de junio de 2015 por las organizaciones CEOE, CEPYME, CCOO y UGT («BOE» de 20 de junio de 2015). El Plus Adaptación Convenio Estatal Revalorizable se incrementará de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional del presente Convenio colectivo.

Para el año 2017 se establece una revisión del 1,5 % a cuenta de lo que finalmente señale el III AENC, si este es superior, no produciéndose revisión alguna en el caso de que éste fuera inferior.

Artículo 39. *Lugar, tiempo y forma de pago del salario.*

1. El pago del salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo, por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. También podrá efectuarse por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago.

2. Ya se pague en efectivo, ya por cualquiera de los medios establecidos en el apartado anterior, la empresa estará obligada a entregar a las personas trabajadoras el correspondiente recibo de salarios.

3. El personal tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del comité de empresa o de un delegado o delegada de personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de las personas trabajadoras, éstas podrán solicitar que la firma del recibo de salarios se realice en presencia de un compañero o compañera de trabajo.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo

Artículo 40. *Jornada de trabajo. Distribución irregular de la jornada. Vacaciones*

1. Para todos los años de vigencia de este convenio, el personal afectado por el mismo tendrán una jornada anual de 1.752 horas de trabajo efectivo.

2. Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso («bocadillos») como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta 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 del trabajador o trabajadora de forma que no podrá ser incrementado el número de jornadas anuales establecidas en el mismo. Se respetarán los 5 días de preaviso como mínimo que establece el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores..

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

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 41. - *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 11,05 euros.

Artículo 42. - *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. 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 43. *Permisos y licencias.*

1. El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo/hija o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

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

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día por matrimonio de hijo o hija.

h) Un día al año por asuntos propios no acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.

2. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos/hijas prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora/día. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

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

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

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

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá a la trabajadora o trabajador, 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 44. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 45. *Clasificación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador o una 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.

Artículo 46. *Son faltas «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.

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

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 47. *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 del trabajador o la trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».
5. Simular la presencia de otro trabajador/a, 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 párrafo octavo del artículo 46, 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 párrafo noveno del artículo 46.
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 la o el trabajador, sus compañeros y compañeras 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 trabajadora o el trabajador 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 un compañero o compañera.

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 46 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 48. *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 los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, 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 ésta desconfianza respecto de su autoría, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros o compañeras de 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, jefes o a cualquier empleado o empleada de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, 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 y los compañeros de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 46, y en la segunda, cuarta, séptima, decimosegunda y decimocuarta del artículo 47.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 47 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».
21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 49. *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 al trabajador o trabajadora.

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleven despido, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

produzca efectos y entregará una copia de la misma a la RLT de su centro de trabajo. El trabajador o trabajadora dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

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

Artículo 50. *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 51. *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 52. *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 53. *Cláusula de subrogación convencional.*

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

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

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

Será requisito necesario para tal subrogación que las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores y 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 extrasalariales, laborales y sociales de todas las personas trabajadoras en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento del personal afectado el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a la RLT de dicho servicio.

Los documentos de 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 la 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, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados y trabajadoras afectadas.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal de trabajadoras y trabajadores, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas trabajadoras que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidas, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. 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 el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, estas 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.
9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado o trabajadora afectada, en los que se haga constar que éste/a ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO X

Prestaciones sociales

Artículo 54. *Complemento en las prestaciones derivadas de incapacidad temporal.*

Las empresas complementarán hasta el 100 % del salario fijo del trabajador o 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 el trabajador o 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.

Artículo 55. *Seguro colectivo por accidente de trabajo.*

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

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos/as legales del trabajador o trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

CAPÍTULO XI

Comisión Paritaria

Artículo 56. *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, asesores/as para cuantas materias estimen oportuno.

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

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 los trabajadores y trabajadoras se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud laboral

Artículo 57. *Seguridad y salud laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores y 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 los trabajadores y las 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.

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 los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

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

Vigilancia de la Salud.

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

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

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

– Aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras y grupos de trabajadores y 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.

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

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.

Artículo 58. *Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, que tendrá carácter paritario, integrada por cuatro personas designadas por la representación empresarial y otras cuatro designadas por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos asesores o 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, así como la promoción de campañas de información y concienciación.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 59. *Derechos sindicales.*

En esta materia se estará a lo que establezca la legislación vigente. Durante la vigencia del convenio, la comisión paritaria estudiará las propuestas de desarrollo del presente capítulo.

CAPÍTULO XIV

Formación

Artículo 60. *Formación.*

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de la plantilla, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en seguridad y salud laboral. En base a la previsión de vacantes de la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

El trabajador y la trabajadora, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrán derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

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

CAPÍTULO XV

Igualdad

Artículo 61. *Igualdad.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras estarán obligadas a negociar con la RLT el establecimiento de planes de igualdad que permitan, después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la empresa, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Estos planes de igualdad fijarán objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a seguir para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. A estos efectos las empresas facilitarán la información a la RLT.

Las materias sobre las que pueden incidir estos planes de igualdad son, entre otras, las siguientes: selección (acceso al trabajo), clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo (para favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar) y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Disposición adicional única. *Plus adaptación Convenio.*

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

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

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

Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos del convenio colectivo de procedencia en su totalidad por los establecidos en las tablas salariales vigentes de aplicación del presente Convenio, si existiese un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor del/la trabajador/a, dicho exceso se retribuirá mediante el complemento salarial denominado «Plus Adaptación Convenio Estatal», de tal modo que se garantice al trabajador o a la trabajadora la cuantía total de la retribución anual fija que, derivada de los conceptos salariales de su anterior convenio de aplicación, tuviese establecida. Esta adaptación se aplicará a todos los conceptos salariales que pudieran tener las Empresas

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

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».

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

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

Disposición transitoria única. *Plus adaptación Convenio 2007.*

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

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO I
Tabla salarial año 2015

V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN, SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES PARA LOS AÑOS 2015-2017

TABLA SALARIAL AÑO 2015 (1% SOBRE DEFINITIVA 2014)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MES	*GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO*	*GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD*	*TOTAL ANUAL 2015*
G.P. I	852,40 €	190,47 €	146,32 €	**1.189,18 €**	852,40 €	*852,40 €*	***15.975,01 €***
G.P. 2 - Nivel B	862,05 €	190,47 €	168,83 €	**1.221,34 €**	862,05 €	*862,05 €*	***16.380,20 €***
G.P. 2 - Nivel A	880,53 €	190,47 €	180,07 €	**1.251,07 €**	880,53 €	*880,53 €*	***16.773,86 €***
G.P. 3 - Nivel B	903,04 €	190,47 €	191,34 €	**1.284,85 €**	903,04 €	*903,04 €*	***17.224,30 €***
G.P. 3 - Nivel A	929,57 €	190,47 €	202,60 €	**1.322,64 €**	929,57 €	*929,57 €*	***17.730,77 €***
G.P. 4	960,13 €	190,47 €	213,84 €	**1.364,43 €**	960,13 €	*960,13 €*	***18.293,40 €***
G.P. 5	990,69 €	190,47 €	225,10 €	**1.406,25 €**	990,69 €	*990,69 €*	***18.856,42 €***
G.P. 6	1.021,21 €	190,47 €	236,37 €	**1.448,05 €**	1.021,21 €	*1.021,21 €*	***19.418,99 €***

Artículo 30	**Antigüedad**	56,70 €anuales
Artículo 34	**Plus de nocturnidad**	1,46 €por hora trabajada entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana.
Artículo 35	**Plus de turnicidad**	3,67 €por cada día efectivo en sistema de turnos de 24 horas al día los 365 días del año.
Artículo 36	**Plus por guardia**	5,63 €por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso.
	Retén	8,40 €diarios por cada día efectivo prestando el servcio de retén.
Artículo 37	**Kilometraje**	0,19 €por kilómetro recorrido utilizando vehículo propio.
Artículo 55	**Seguro colectivo**	24.000,00 €

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO II
Tabla salarial año 2016

V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN, SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES PARA LOS AÑOS 2015-2017

TABLA SALARIAL AÑO 2016 (1,5% SOBRE TABLA 2015)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MES	*GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO*	*GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD*	*TOTAL ANUAL 2016*
G.P. I	865,19 €	193,32 €	148,51 €	**1.207,02 €**	*865,19 €*	*865,19 €*	***16.214,63 €***
G.P. 2 - Nivel B	874,98 €	193,32 €	171,36 €	**1.239,66 €**	*874,98 €*	*874,98 €*	***16.625,90 €***
G.P. 2 - Nivel A	893,74 €	193,32 €	182,77 €	**1.269,83 €**	*893,74 €*	*893,74 €*	***17.025,47 €***
G.P. 3 - Nivel B	916,59 €	193,32 €	194,21 €	**1.304,12 €**	*916,59 €*	*916,59 €*	***17.482,66 €***
G.P. 3 - Nivel A	943,52 €	193,32 €	205,63 €	**1.342,47 €**	*943,52 €*	*943,52 €*	***17.996,73 €***
G.P. 4	974,53 €	193,32 €	217,04 €	**1.384,90 €**	*974,53 €*	*974,53 €*	***18.567,80 €***
G.P. 5	1.005,55 €	193,32 €	228,48 €	**1.427,35 €**	*1.005,55 €*	*1.005,55 €*	***19.139,26 €***
G.P. 6	1.036,53 €	193,32 €	239,92 €	**1.469,77 €**	*1.036,53 €*	*1.036,53 €*	***19.710,27 €***

Artículo 30	**Antigüedad**	57,55 € anuales
Artículo 34	**Plus de nocturnidad**	1,49 € por hora trabajada entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana.
Artículo 35	**Plus de turnicidad**	3,72 € por cada día efectivo en sistema de turnos de 24 horas al día los 365 días del año.
Artículo 36	**Plus por guardia**	5,71 € por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso.
	Retén	8,53 € diarios por cada día efectivo prestando el servcio de retén.
Artículo 37	**Kilometraje**	0,19 € por kilómetro recorrido utilizando vehículo propio.
Artículo 55	**Seguro colectivo**	24.000,00 €

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://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 2ª Administrativo/a, Listeros/as y Perforistas.	Especialistas, Oficial/a 3ª, Oficial 2ª, y Conductor//a Clases C y D.
	A	Delineantes y Topógrafos/as de 2ª	Oficial/a 1ª Administrativo, Inspector de suministros y Operador informática.	Oficial/a 1ª, Montadores Mecánicos/a o Eléctricos, Vigilante//a de Obras e Inspector/a instalaciones
G.P. 3	B	Delineante de 1ª, Topógrafos/as de 1ª, Analista de Laboratorio y Técnicos/as Ayudantes	Subjefe/a de Sección, Encargado/a de Cobradores/as, Encargado/a de Almacén, Encargado/a de Lectores y Programador.	Subcapataz
	A	Delineante Proyectista	Analista informático y Jefe/a de Delegación	Encargado/a de Taller o Sección y Capataz
G.P. 4		Jefe/a de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio		
G.P. 5		Titulado/a de Grado Superior, Titulado/a de Grado Medio con Jefatura de Servicio, Jefe/a de Grupo		
G.P. 6		Titulado/a de Grado Superior con Jefatura		

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO IV

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

G*	N*	CRITERIOS GENERALES	FORMACION	FACTORES DETERMINANTES
1	-	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
2	B	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
2	A	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er.º Grado , completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.
3	B	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.	. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.
3	A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión Directa o Indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores o colaboradoras.
4	-	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de Autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de Interrelación humana.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Alto grado de autonomía.
5	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.
6	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.

G* – Grupo Profesional - N* - Nivel

http://www.boe.es
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
D. L.: M-1/1958 - ISSN: 0212-033X

cve: BOE-A-2015-11918
Verificable en http://www.boe.es