

**CONVENIO
COLECTIVO VIAQUA,
GESTIÓN INTEGRAL
DE AGUAS DE
GALICIA, S.A.U.
2020-2025**

- **Edición de
diciembre 2021,
contén:**
- **Versión inicial (DOG
nº 238 (14.12.2021))**

III. OTRAS DISPOSICIONES**CONSELLERÍA DE EMPLEO E IGUALDAD**

RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U.

Visto el texto del convenio colectivo Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U., que se suscribió, en fecha 28 de julio de 2021, entre el Comité intercentros y la representación de la empresa Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la Dirección General de Relaciones Laborales

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 8 de noviembre de 2021

Elena Mancha Montero de Espinosa
Directora general de Relaciones Laborales

ANEXO**Convenio colectivo Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U.****CAPÍTULO I****Ámbito de aplicación****Artículo 1. *Ámbito funcional***

Las normas presentes regirán en la empresa Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U., y, en todo lo no expresamente previsto en ellas, se aplicará el convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua y demás normas reguladoras del derecho de trabajo.



Artículo 2. *Ámbito personal*

Por este convenio se regirá todo el personal al servicio de la empresa que esté sujeto a las normas laborales vigentes y que presten sus servicios en las actividades comprendidas dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos y/o privados del agua a poblaciones –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 residuales, tanto urbanas como industriales–, así como en aquellas actividades complementarias del denominado ciclo integral del agua.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

Las disposiciones contenidas en este convenio regirán en todos los centros de trabajo que mantenga abiertos la empresa en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

Este convenio entrará en vigor el día de su publicación, una vez homologado por la autoridad laboral. Surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2020 y tendrá una duración de seis años, que se contará desde dicha fecha. Terminará su aplicación el 31 de diciembre de 2025. Dicho convenio será prorrogado tácitamente de año en año, mientras cualquiera de las partes no le manifieste a la otra, con antelación mínima de un mes a la fecha de extinción o de cualquiera de sus prórrogas, su voluntad de darlo por terminado.

Denunciado, en su caso, el convenio colectivo, este permanecerá ultraactivo hasta el plazo máximo de tres (3) años desde la fecha de denuncia, con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año de expiración.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo y formación profesional****Artículo 5. *Norma general***

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, que deberá hacer uso de ella con sujeción a lo establecido en las leyes.

En cada momento la empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar a la plantilla para el desarrollo



y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que estos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos, o de otro tipo, adquiridos.

Corresponde a la dirección de la empresa asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 6. *Comisión Mixta*

La Comisión Mixta será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de este convenio. Sus funciones serán las de interpretación y vigilancia del convenio.

Estará integrada por:

- 4 representantes del Comité intercentros.
- 4 representantes de la empresa.

Esta comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes lo solicite.

Las discrepancias que puedan surgir de esta comisión se someterán a lo establecido en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 7. *Plantilla*

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

Artículo 8. *Prestación del trabajo*

Las personas trabajadoras están obligadas a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se encomienden y eso en el nivel de la categoría profesional que posean.

En el caso de que fueran desempeñados habitualmente por una persona trabajadora tareas correspondientes a varios oficios o categorías profesionales, esta deberá desempeñar aquella que resulte mejor remunerada, sin que eso signifique que puede dejar de realizar la de carácter inferior.



No regirá el párrafo anterior si el personal realiza algunas tareas correspondientes a una categoría superior a la que posea y percibe una compensación específica por la tarea múltiple que desempeña.

Esto se entiende siempre y cuando se trate de funciones auxiliares a la función principal, ya que, en caso contrario, puede resultar de aplicación lo dispuesto en el artículo 13 del convenio colectivo estatal a que se hace referencia en el artículo 1.

Se considerará que una persona trabajadora realiza un trabajo de superior categoría cuando ocupe un puesto de trabajo vacante en el que desarrolle un cometido que corresponda a un nivel superior a su categoría profesional, según la clasificación del capítulo III de este convenio.

La declaración de esta situación puede ser establecida a petición de la persona trabajadora o por iniciativa de la Dirección. En ambos casos, deberá ser confirmada de acuerdo con el Comité de empresa.

Esta situación tendrá un límite temporal de tres meses como máximo. Al cabo de ellos, si se confirmara la vacante, se estará para su provisión a lo que establece el articulado de este convenio.

En todo caso, mientras se desarrollen funciones de superior categoría, la persona trabajadora tendrá derecho, durante todo el tiempo de esta situación, a la diferencia retributiva que corresponda.

En el caso de discrepancia, se someterá a la Comisión Mixta.

Artículo 9. *Rendimientos*

1º. Se procederá a la determinación del rendimiento normal que hay que desarrollar en cada puesto de trabajo.

2º. Las remuneraciones que se establecen en este convenio corresponden a un rendimiento normal.

3º. Para la determinación de rendimientos, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, y se tendrán en cuenta tanto los factores cuantitativos como los cualitativos.



4º. La representación de los trabajadores y trabajadoras constituida en la empresa, a través de los órganos reglamentarios, tendrá en las materias que se especifican en los anteriores párrafos la intervención que reconoce la legislación vigente.

Artículo 10. *Dedicación plena al trabajo*

Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de análoga o de inferior categoría, podrán ser aquellas encomendadas a un solo trabajador o trabajadora, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida precisa para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio o peyorativo.

Artículo 11. *Ejercicio del mando*

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente, deberá conseguir el rendimiento y la eficacia del personal del servicio que esté bajo sus órdenes y ejercerá su autoridad de forma humana, adecuada y eficiente.

Son funciones inherentes a todo mando en la empresa la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por su seguridad.

Artículo 12. *Ropas de trabajo*

– En cada año de vigencia del convenio se hará entrega de las siguientes ropas de trabajo.

- En verano: 2 pantalones, 2 polos o camisas de manga corta y 1 cazadora.
- En invierno: 2 pantalones, 1 jersey, 2 camisas de manga larga, 1 cazadora de invierno.

Con carácter bianual, 1 anorak y 1 chubasquero.

– La entrega de la ropa de trabajo se hará en la segunda quincena de junio, la de verano, y en la segunda quincena de septiembre, la de invierno.

– La ropa nueva será recogida por la persona trabajadora, previa entrega de la usada, con una carencia de dos años.



– En el caso de deterioro o rotura de alguna de las ropas, estas serán sustituidas inmediatamente por otras nuevas, previa entrega de las deterioradas.

– El calzado, dada su condición de EPI, será tratado por el Comité de seguridad y salud en el trabajo.

– La Dirección de la empresa, con la participación del Comité de empresa, determinará las ropas de trabajo que deben ser utilizadas en los distintos servicios. La representación de los trabajadores y trabajadoras constituida en la empresa, a través de sus órganos reglamentarios, será informada respecto del tipo de ropas a utilizar o informará respecto de ellas.

– La calidad de las ropas de trabajo será la suficiente para su duración mínima de un año.

– El uso de las ropas de trabajo, para aquel personal que las tenga determinadas, será obligatorio durante la prestación del trabajo.

– El personal de los grupos profesionales de las áreas técnicas y administrativas que no haga uso diario de las prendas de trabajo facilitadas por la empresa, con exclusión de aquellos que perciban un complemento personal absorbible (sea cual sea su denominación en nómina) percibirá un complemento con los siguientes importes:

Año 2020: 10 €

Año 2021: 11 €

Año 2022: 12 €

Año 2023: 13 €

Año 2024: 14 €

Año 2025: 15 €

Dicho plus se percibirá en las 12 pagas ordinarias y tendrá carácter extrasalarial.

Artículo 13. *Formación profesional*

Se entenderá que el objeto general de esta es mejorar la formación profesional del conjunto del personal. De acuerdo con una previsión de vacantes en la plantilla, se procurará



que el personal de la empresa sea formado de tal forma que, con igualdad de oportunidades, pueda acceder a puestos de trabajo de superior o igual categoría o responsabilidad que hubiesen quedado vacantes. Se elaborará anualmente un plan de formación con estos objetivos, con participación activa de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 14. *Obligatoriedad de la formación profesional*

En los casos en que la formación profesional tenga lugar en jornada ordinaria, será obligatoria para el personal su asistencia a ella y deberá procurar el máximo aprovechamiento en las enseñanzas que se imparten.

En el caso de que la formación tenga lugar fuera de la jornada, la asistencia a ella será voluntaria. En este supuesto, la empresa compensará en tiempo libre o, en su defecto, si esto no fuera posible, remunerará por importe de la hora base de la tabla salarial la mitad del tiempo dedicado a esta formación. Si entre la hora de finalización de la jornada laboral y la hora de comienzo de la formación transcurren menos de dos horas, la empresa abonará la dieta correspondiente al almuerzo. En el supuesto de compensación en tiempo libre, procederá la acumulación para el disfrute en jornadas completas.

Artículo 15. *Productividad*

Las partes hacen constar que consideran básico para el buen funcionamiento de la empresa, en particular, y de la economía nacional, en general, que se incremente la productividad en todos los centros de trabajo, y procurarán un incremento del rendimiento, tanto global como individualmente considerado.

Artículo 16. *Régimen disciplinario*

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

– Clasificación de las faltas:

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



a) 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 período de un mes.

2. No cursar en el 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. Faltas de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

6. Las discusiones sobre 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 puedan afectar a las obligaciones fiscales o de la Seguridad Social de la empresa con su personal.

8. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por tiempo breve.

9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

b) Se calificarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.

2. No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta malintencionada en estos datos se considerará falta «muy grave».

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sea, estando de servicio.

4. La simple desobediencia a superiores en cualquier materia del servicio. Si implicara quebranto de la disciplina o de ella derivara perjuicio para la empresa, podrá ser considerada falta muy grave.



5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquella.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en actos de servicio. Si implicara riesgo de accidente para la persona trabajadora, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».
8. Hacer, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando esto ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía fuera del trabajo vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes, sin justificación.
11. Si, como consecuencia de cualquier falta de puntualidad o de la causa prevista del párrafo octavo del apartado a), se causara perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave.
12. Abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo.
13. Si existe reincidencia en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del apartado a).
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para la persona trabajadora, sus compañeros y compañeras o terceros, así como no usar, o usar inadecuadamente, los medios de seguridad facilitados por la empresa. En el caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará muy grave.
15. La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora presenciara, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros y compañeras de trabajo o a terceros.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviera que relevar a un compañero o compañera.



17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del apartado a) produjera escándalo notorio.

18. La reincidencia en falta leve, excepto la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado, por lo menos, amonestación escrita.

c) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o de veinte durante el 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 y compañeras de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

4. El consumo fraudulento de agua o complicidad en esto.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar daños en las materias primas, articulaciones, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios 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 otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor o autora y, en todos los casos, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal modo que produzca quejas justificadas de los compañeros y 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. Hacer trabajos particulares durante la jornada laboral.

11. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/las clientes, jefes y jefas o a cualquier empleado o empleada de la empresa, así como a los familiares de todos ellos y ellas, durante la jornada de trabajo o en dependencias de la empresa.



12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, sin causa justificada, o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

14. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado de la persona trabajadora.

15. Originar riñas y reyertas con los compañeros o compañeras de trabajo o clientes.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

17. Prestar servicios constantemente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18. El acoso sexual.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del apartado a) y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del apartado b).

20. Si, como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del apartado b), se causara perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada muy grave.

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

– Régimen de sanciones y procedimiento sancionador:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo establecido en este convenio colectivo.

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

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito a la persona trabajadora con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de esta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. El personal 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, esta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Por falta leve. Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

- Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días o despido.

– 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 la que aquella tuviera conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

– Representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras:

Si los miembros del Comité de empresa o los delegados y delegadas de personal, como representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras, cometen faltas de orden laboral que puedan tener la consideración de graves o muy graves, se procederá a la apertura de expediente contradictorio, siendo oídos, además de la persona interesada, el Comité de empresa o restantes delegados y delegadas de personal.

CAPÍTULO III **Clasificación profesional**

Artículo 17. *Clasificación funcional*

1. Los trabajadores y las 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 empresa en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerán 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.

5. En el Área funcional operaria, todos aquellos trabajadores encuadrados en el grupo profesional G.P. 1 que realicen guardias o turnos, tras dos años realizando los mismos, se encuadrarán en el grupo profesional G.P. 2, nivel C, en tanto dicho G.P. siga vigente. En el momento en el que el G.P. 2C desaparezca, pasarán a integrarse en el inmediatamente superior.

6. Todo el personal que ocupe el puesto de trabajo de conductor de camión, tras dos años realizando estas funciones, se encuadrará en el grupo profesional G.P. 2, nivel A.

7. Todo el personal que ocupe el puesto de trabajo de jefe/a de laboratorio, tras dos años realizando estas funciones, se encuadrará en el grupo profesional G.P. 3, nivel A.

8. Todo el personal que ocupe el puesto de trabajo de inspector de suministro (con dedicación total a esta función, sin tener en cuenta si de forma excepcional presta apoyo a otras funciones) tras dos años realizando estas funciones, se encuadrará en el grupo profesional G.P. 2, nivel A.

Artículo 18. 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 serán 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 de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

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

d) Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o a de 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 cuales se ejerce el mando.

f) Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el número y el 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 la 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 19. *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 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. Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa 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. Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal, para cuya realización se requiere 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. Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y sobre la base de 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 trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. La trabajadora o el 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.

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.

5. 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 este.

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

7. 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 necesiten 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 tres niveles (A, B y C) en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.



Nivel 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.

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.

Nivel C: tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de supervisión, que requieran de una experiencia previa y una formación profesional elemental.

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 y C: 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 iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.



2. Formación:

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

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

- Grupo profesional 4:

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

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

- Grupo profesional 5:

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente llevan consigo 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 fecha 1 de enero de 2023 se eliminará el grupo profesional G.P. 2 C, acercándose el 1 de enero de 2022 en un 66% al salario del grupo profesional G.P. 2 B, y a partir del 1 de enero de 2023 quedará definitivamente eliminado.

CAPÍTULO IV Contratación y preaviso de cese

Artículo 20. *Período de prueba*

Los trabajadores y 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:

Grupos 1, 2 y 3: dos meses.

Grupos 4 y 5: seis meses.

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 aviso previo, y en ningún caso dará derecho al trabajador o trabajadora a recibir indemnización compensatoria alguna.

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



Artículo 21. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Los contratos temporales por circunstancias de la producción se regularán por lo dispuesto en el artículo 21 del convenio estatal a que se hace referencia en el artículo 1 de este convenio.

Artículo 22. Preaviso de cese

En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, la empresa o el trabajador o trabajadora deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, cuando 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.

Ni la empresa ni el trabajador o trabajadora están obligados a respetar el citado plazo de aviso previo cuando la extinción del contrato tenga lugar por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto o sustituta, en los casos de extinción a voluntad del trabajador o trabajadora, este/a deberá notificar su baja voluntaria con la siguiente antelación:

Grupos 1 y 2: siete días naturales.

Grupos 3, 4 y 5: quince días naturales.

La omisión 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 de haberes correspondiente.

CAPÍTULO V**Jornada; horario; horas extraordinarias; vacaciones; permisos enfermedades; viajes; desplazamientos****Artículo 23. Jornada**

Para todo el personal, la jornada semanal orientativa será de 38 horas semanales. Se establece una jornada anual de 1.695 horas efectivas de trabajo.



Artículo 24. Prolongamiento de la jornada

En los casos en que, por necesidades del servicio, deba prolongarse la jornada más de una hora después de su término normal, la empresa deberá conceder dos horas libres no computables como extraordinarias para que el personal se pueda desplazar a su domicilio, y reemprenderá el trabajo después de dicho tiempo por un mínimo de tres horas extraordinarias que, de no realizarse, se percibirán económicamente. Cuando el trabajo se realice en la llamada «zona de dieta», se percibirá esta y no será de aplicación lo anterior, sino la especificada en el párrafo siguiente.

Si la urgencia del trabajo impidiera la interrupción de dos horas, se realizará este en «zona de dieta» y se le concederá al personal un mínimo de media hora para que pueda almorzar en el trabajo o en sus alrededores. Esta interrupción de media hora no computará como tiempo trabajado, pero dará derecho a la percepción de una dieta, sea cual sea el lugar en el que se trabaje, y no regirá en este caso el mínimo de horas especificado en el párrafo anterior.

El importe de la dieta que se perciba se especifica en el artículo 52 de este convenio.

Después de percibir la primera dieta y en las mismas condiciones, por cada ocho horas más de prolongación de la jornada corresponderá una comida y, por eso, una dieta.

Si la urgencia del trabajo motivara la prolongación del horario de mañana, se realizará aquel en «zona de dieta» y se percibirá como extraordinaria la hora y media restante del tiempo libre habitual de dos horas concedido para la comida.

En el caso de que una comida sea proporcionada por la empresa, eso sustituirá la percepción de dieta.

Artículo 25. Horario

El horario será el establecido por el calendario laboral de cada centro de trabajo. Para la jornada continuada se hará una pausa de 15 minutos.

La jornada, para la totalidad de la plantilla (a excepción del personal a turnos y con jornadas especiales), de conformidad con los horarios establecidos en cada centro de trabajo y sin perjuicio de los acuerdos más beneficiosos que puedan existir entre las partes, será continuada, teniendo en cuenta que en algunos centros de trabajo se realizan una o dos tardes semanales para completar la jornada semanal.



En materia de flexibilidad horaria será de aplicación el acuerdo de medidas de conciliación de vida personal, familiar y laboral.

Artículo 26. *Cumplimiento del horario*

Al comienzo de la jornada el personal deberá estar en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función y deberá permanecer en él hasta la hora de la salida.

Excepto el personal expresamente autorizado por la índole de su trabajo, no se podrá salir durante la jornada del centro de trabajo sin autorización de la jefatura a la que esté adscrito el personal.

Asimismo, también se requerirá autorización para abandonar el puesto de trabajo y desplazarse por los edificios o instalaciones.

Artículo 27. *Horas extraordinarias*

La prestación de horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto en las normas laborales vigentes. Dado el carácter de servicio público que tiene la empresa afectada por este convenio, de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al final de la jornada laboral, el personal podrá prolongarla hasta el fin del trabajo o hasta ser sustituido por otro trabajador o trabajadora.

Se consideran circunstancias las de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes y otras análogas que por su naturaleza no se puedan aplazar. La empresa procurará, en todos los casos en que se puedan prever tales necesidades, organizar el régimen de trabajo de manera que puedan cubrirse sin necesidad de prolongación forzosa de la jornada. En lo posible se procurará que el personal no preste servicios más de ocho horas sin interrupción.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, tales horas tendrán la consideración de estructurales y no entrarán, a efectos de limitación, en el cómputo de las conceptuadas como horas extras.

Artículo 28. *Trabajo a turnos*

Son aquellos que requieran actividad permanente durante las veinticuatro horas del día y 365 días al año, por lo que se establecen turnos de trabajo, sin que tengan la calificación



de horas extraordinarias las trabajadas en domingo o fiesta intersemanal. Se pondrá a disposición del personal afectado el calendario anual de los turnos correspondientes.

Los turnos de trabajo serán de ocho horas diarias.

Artículo 29. *Vacaciones*

Los trabajadores y trabajadoras de la plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales de veintidós días laborables. No se consideran días laborables los sábados, domingos, festivos legalmente establecidos, festivos de convenio y días puente, salvo para el personal a turnos.

El personal a turnos disfrutará, en todo caso, de un mínimo de 30 días naturales de vacaciones.

Artículo 30. *Retribución en vacaciones*

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

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

a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales, indicados en el apartado siguiente, del año en curso.

b) Dividir esta cantidad entre 330 días (11 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo) y multiplicarlo por los 30 días naturales vacaciones fijados en este convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

– Conceptos no incluidos en la retribución adicional de vacaciones:

Cualquier concepto abonado en las 12 mensualidades y/o pagas extraordinarias:

- Salario base
- Antigüedad



- Participación en beneficios
- Complementos personales
- Plus de trabajos de turno
- Plus prendas de trabajo administrativos/as
- Retribución a tanto alzado por prolongación de jornada, disponibilidad nocturna o festivo
- Complemento de transporte
- Complemento de trabajos tóxicos
- Complemento de trabajos penosos 1
- Complemento de trabajos penosos 2
- Gratificaciones extraordinarias
- Quebranto de moneda
- Devengos abonados en las 12 mensualidades, sea cual sea su denominación y concepto.
- Horas extraordinarias derivadas de la prolongación de jornada
- Conceptos a incluir en la retribución adicional de vacaciones:
 - Complemento de guardia de presencia
 - Complemento de guardia de localización
 - Retén
 - Plus de trabajos nocturnos



- Días puente
- Festividad de la patrona
- Fiesta local tradicional
- Tardes y noches del 24 y del 31. Mañana y tarde del 25 de diciembre y del 1 de enero
- Horas extraordinarias derivadas de la realización de guardias y retenes.

– Abono y cómputo (primer pago en enero 2021 sobre cálculo de devengos incluidos 2020):

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

Artículo 31. *Disfrute de las vacaciones*

Dentro del primer mes del año, la empresa, con el Comité de empresa, acordará el calendario de vacaciones procurando, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, atender las peticiones que en tal sentido remitan las personas trabajadoras.

Cuando coincidan en las mismas fechas las peticiones de dos o más empleados o empleadas que no se puedan ausentar de forma simultánea, el mando al cargo de dicho servicio o sección tratará de ponerlos de acuerdo y, si no lo consiguiera, tendrá preferencia el de mayor antigüedad. Dicho derecho se ejercerá de forma rotativa, de manera que quien lo pudiera ejercer en primer lugar un año pasará a ocupar en el siguiente el último puesto de la relación de elección prioritaria.

Las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente. Sin embargo, si por necesidades de la empresa el disfrute fuera fraccionado, se gratificará con un día más de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de mayo a septiembre, ambos incluidos. Si por necesidades del servicio esto no fuera posible, el personal tendrá derecho a disfrutar, cuando menos, quince días en este período.



Sin perjuicio de las acciones legales que procedan, en caso de discrepancia en el señalamiento del período de vacaciones resolverá la Comisión Mixta regulada en el artículo 6 de este convenio.

Artículo 32. *Días puente*

Se establecen como días puente dos durante el año. Se consideran, a todos los efectos como fiestas no recuperables.

El personal que, en régimen de guardia, retén o turnos, no pudiera disfrutar de estos días de puente no deberá recuperar el horario trabajado en ellos y percibirá una compensación complementaria, según lo señalado en el anexo II, por cada día puente coincidente con la guardia.

Los días puente serán establecidos, uno de ellos por mutuo acuerdo entre la empresa y el Comité intercentros, y el otro se establecerá en cada explotación/centro de trabajo por acuerdo entre la empresa y la RLT.

Artículo 33. *Fiesta local tradicional*

El calendario laboral establece doce fiestas anuales de carácter nacional y dos de ámbito local.

Se acuerda que la fiesta local tradicional sea el martes de Carnaval, con carácter no recuperable.

El personal que, en régimen de guardia, retén o turno, no pueda disfrutar de esta fiesta local tradicional percibirá una compensación complementaria según lo señalado en el anexo II.

El personal al que le coincida esta festividad con festivo local disfrutará el lunes en compensación.

Artículo 34. *Festividad de la patrona*

Se establece como no recuperable el día 1 de junio, festividad de la patrona del servicio de aguas, Nuestra Señora de la Luz.

El personal que, en régimen de guardia, retén o turno, no pueda disfrutar de esta fiesta percibirá una compensación complementaria según lo señalado en el anexo II.



Artículo 35. Permisos retribuidos

Los permisos que se regulan en el punto 3 del artículo 37 del vigente Estatuto de los trabajadores quedarán fijados de la manera siguiente:

a) Matrimonio o parejas de hecho legalmente constituida de las personas trabajadoras: 20 días.

b) Fallecimiento del cónyuge o hijos e hijas: 5 días.

c) Fallecimiento de hermanos, nietos, nietas o ascendientes de la persona trabajadora o de su cónyuge: 3 días.

Cuando el óbito se produzca a una distancia de 75 km de su centro de trabajo, el permiso será de 5 días.

d) Fallecimiento de familiares consanguíneos: 1 día.

Cuando el óbito se produzca a una distancia de 75 km de su centro de trabajo, el permiso será de 2 días más.

e) Intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas, padres, madres de uno o de otro cónyuge, nietos, nietas, abuelos, abuelas o hermanos: 3 días, que se podrán ampliar hasta tres más si la persona trabajadora necesita realizar un desplazamiento de 75 km desde el lugar en el que tiene su centro de trabajo, a tal efecto.

Los días de permiso que coincidan en días laborales podrán disfrutarse de manera discontinua durante el hecho causante. A estos efectos, se tendrá en cuenta el calendario de turnos para este régimen.

f) Traslado de domicilio habitual: 2 días.

g) Exámenes: los trabajadores y trabajadoras inscritos en cursos organizados por centros oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley general de educación tendrán derecho a un tiempo máximo de 10 días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.



h) Licencias por asuntos propios: 3 días retribuidos, que no se podrán coger unidos a las vacaciones. Para disfrutar de estos días deberá avisarse con tres días de antelación, salvo causa justificada.

i) Matrimonio de un hijo, hija, nieto o nieta: 1 día.

Además, serán también de aplicación los permisos retribuidos contemplados en el Acuerdo de medidas de conciliación, firmado por la Comisión de Igualdad el 11 de diciembre de 2017, sin perjuicio de los acuerdos que puedan firmarse en el futuro.

Las referencias que se hacen al cónyuge se hacen extensibles a las parejas de hecho, y las de consanguinidad, a la afinidad.

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

Artículo 36. *Excedencias*

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, y no se computará el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Cuando se produzca una excedencia, si se procede a cubrir la vacante, tanto si es con personal de nuevo ingreso como con personal ya de plantilla, se considerará que dicha cobertura es provisional y, por lo tanto, que el reingreso del excedente lleva consigo la rescisión del contrato interino o el reingreso del trabajador o trabajadora de plantilla a su puesto, lugar y condiciones de origen.

El reingreso en las excedencias es automático. El trabajador o trabajadora deberá comunicar a la empresa el citado reingreso con una antelación mínima de treinta días antes



de su finalización, y volverá a ocupar entonces el mismo puesto y con las mismas condiciones anteriores.

Artículo 37. Bajas por enfermedad común y accidente no laboral

Cuando, por estar enferma, no pueda asistir una persona trabajadora al trabajo deberá, dentro de las dos primeras horas de su jornada, ponerlo en conocimiento de la jefatura a la que esté adscrita. El incumplimiento de dicha obligación, de la que solo quedará eximida por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la empresa para considerar que la ausencia del trabajo no es justificada. Sin embargo, se establece que la empresa podrá solicitar parte facultativo del médico que haya atendido a la persona trabajadora.

Si la duración de la enfermedad es superior a dos días naturales, el interesado o interesada deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitírsela a su mando inmediato para que este se la envíe al servicio de personal correspondiente para su tramitación.

La no presentación de los partes de baja facultativa, asimismo, para considerar la ausencia como injustificada.

CAPÍTULO VI
Régimen económico

Artículo 38. Régimen económico

El régimen económico que regirá en la empresa y en su personal será exclusivamente el que se pacta en el articulado de este convenio, sin que existan otras retribuciones que no sean las especificadas en este capítulo, que comprendían todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían, y se respetarán, sin embargo, los derechos adquiridos.

Asimismo, se respetará la aplicación de los acuerdos de carácter económico y social, a título individual o colectivo, que se hayan firmado con carácter previo a la firma de este convenio.

Artículo 39. Norma general

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en este convenio, establecidas reglamentariamente o convenidas bien individualmente, bien en grupo, se entiende que, en todo



caso, son con carácter bruto, y correrá a cargo de la persona trabajadora la retención a cuenta del impuesto de rendimiento de las personas físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda establecerse legalmente sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas en razón de la jornada completa de trabajo.

En consecuencia, el personal que haya establecido un régimen de trabajo de parte de la jornada percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada semanal que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría laboral.

Artículo 40. *Tabla de retribuciones*

La tabla de retribuciones es el desglose mensual por conceptos del nivel de retribuciones por categoría.

El resto de las retribuciones para el cálculo del bruto anual se calcula de acuerdo con los distintos conceptos y porcentajes que aparecen descritos en este convenio.

Artículo 41. *Niveles de retribución anual*

Niveles anuales de retribuciones por categoría: dicho nivel, en cómputo anual, es el salario base y la participación en beneficios que de ello derivara.

En el anexo de este convenio se detalla por cada categoría el nivel anual de retribuciones que le corresponde.

Nivel anual de retribución individual: es el resultado de añadir, al nivel de retribución que por categoría le corresponda a una persona trabajadora, el cómputo anual del premio de antigüedad.

Artículo 42. *Retribución diaria*

A efectos de abonos o deducciones, se considera como retribución diaria la treintava parte de los haberes fijos mensuales, salario base mensual y la antigüedad, y beneficios que tenga reconocidos cada persona trabajadora.



Artículo 43. *Salario base*

La columna primera del anexo de este convenio tendrá el carácter de salario base, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro extraordinarias.

Artículo 44. *Antigüedad*

El premio de antigüedad tendrá carácter de complemento personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los trabajadores, y se calcula según los siguientes porcentajes:

1 %, anual, durante los 10 primeros años.

0,5 %, anual, a partir de los mismos.

Artículo 45. *Participación de beneficios*

Tiene carácter de complemento salarial, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores. Consistirá en un quince por ciento del salario base mensual y la antigüedad mensual que en cada momento acredite el personal según su categoría y fecha de ingreso, y se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 46. *Complementos personales*

El complemento personal tiene carácter de complemento salarial, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores.

El complemento personal de cada persona trabajadora queda consolidado en su cuantía sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 81 de este convenio y salvo que se haya pactado por escrito lo contrario entre la empresa y los empleados y empleadas. De la concesión o mejora de estos complementos se pasará información al Comité de empresa.

El complemento personal se percibirá en las doce mensualidades ordinarias. Durante la vigencia de este convenio no sufrirá, en general, ningún incremento.

Artículo 47. *Plus de trabajos de turno*

El personal calificado de «turno» percibirá, mientras realice tal régimen de trabajo, un plus con una cuantía mensual que será del 15 % del salario base y la antigüedad, que



resulte por cada persona trabajadora, a tenor de su categoría y fecha de ingreso en la empresa. Dicho plus se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y en las cuatro extraordinarias.

El plus por trabajos de «turno» tiene carácter de complemento salarial de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

El personal que trabaje bajo este régimen y al que le corresponda trabajar en los turnos de tarde y noche del 24 y 31 de diciembre, así como los que trabajen en los turnos de mañana y tarde de los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirá una gratificación, según lo señalado en el anexo II, por cada uno de los turnos.

Artículo 48. *Plus de guardia*

Se establecen dos tipos de guardia:

a) La guardia de presencia en el puesto de trabajo, como una jornada laboral más, que se retribuirá según lo señalado en el anexo II.

b) La guardia de localización ~~semanal~~ se retribuirá según lo señalado a continuación:

Año 2020: 115 €

Año 2021: 120 €

Año 2022: 125 €

Año 2023: 130 €

Año 2024: 140 €

Año 2025: 150 €

La guardia de localización será semanal (de lunes a domingo o de viernes a jueves) o diaria, según la explotación, y la cuantía que se establece compensa la disponibilidad del personal de guardia durante el tiempo de duración de esta, siendo proporcional en caso de guardias diarias.

Se dotará de los medios técnicos necesarios –teléfono móvil o busca y vehículo– para facilitar la localización del personal de guardia de primera actuación. Para el personal de retén se intentará facilitar un vehículo, garantizándose su disponibilidad los fines de semana.



Los trabajos que realiza el personal de guardia, de carácter permanente, controles rutinarios de lecturas, comprobación de niveles de depósitos, lectura de contadores y consumo energético, labores de cloración, etc., se procurarán realizar dentro de la jornada habitual de trabajo. En el caso de no ser posible, se compensará con tiempo equivalente de descanso en los seis meses siguientes a su realización y se abonará adicionalmente un plus por cada hora efectiva trabajada de 10 €/hora (año 2021). El trabajador podrá acumular las horas de descanso generadas hasta completar jornadas completas.

El tiempo empleado para la realización de tareas asociadas a la guardia, fuera de la jornada habitual de trabajo, será remunerado como horas extras en el importe que se establece en el artículo 55 de este convenio colectivo.

En aquellas explotaciones donde exista actualmente, se reconoce la figura de «retén». Se entiende por retén el tiempo en que el trabajador permanezca en expectativa de posible atención al servicio, a requerimiento del personal de guardia de la explotación a la que está adscrito, a determinado lugar, para prestar un servicio como consecuencia de situaciones que se presienten con carácter extraordinario, urgente y que por su trascendencia, desde el punto de vista económico, del servicio público, o de daños a personas o bienes, puedan considerarse de gravedad, siendo imposible o difícil la atención de la urgencia por el personal que esté de guardia o servicio, debiendo concurrir las circunstancias siguientes:

- Que el/la trabajador/a sea requerido/a cuando esté fuera de su centro de trabajo y de su jornada laboral.
- Que la prestación del servicio deba realizarse fuera del horario de trabajo, cualquier día de la semana, incluidos sábados, domingos y festivos.
- Que exista una discontinuidad con la jornada laboral del/de la trabajador/a.
- Que venga motivado por una causa imprevista y no programada, desconociéndose o no siendo previsible la posible causa de la incorporación en el momento de haber concluido la jornada laboral del/de la trabajador/a requerido/a.

El llamamiento del retén se hará, exclusivamente, cuando se den las condiciones citadas. La compensación económica será la equivalente al importe de una guardia de localización.



El personal asignado como guardia o retén las noches de Nochebuena y Fin de Año percibirá una gratificación según lo señalado en el anexo II. El personal que trabaje de guardia de presencia los días de Navidad y Año Nuevo percibirá las mismas cantidades establecidas anteriormente para la guardia de localización.

Las personas trabajadoras designadas como guardia de localización o retén dispondrán de un calendario anual rotativo entre las mismas, que se negociará con la RLT, en el que constarán los días de guardia de localización y retén.

En ningún caso podrá establecerse una guardia o retén más de dos semanas consecutivas a la misma persona trabajadora.

Una vez realizadas las guardias y retenes, en el período máximo de dos semanas consecutivas, el/la trabajador/a no volverá a hacer guardia o retén, como mínimo, hasta que pase un tiempo igual o mayor al tiempo utilizado en realizar la guardia o retén. Este sistema de rotación será de aplicación todo el año, exceptuando cuando exista personal de baja por incapacidad temporal en la explotación y/o períodos vacacionales.

Una vez firmado el convenio, se creará una comisión formada por el Comité intercentros y una representación de la Dirección, que tendrá como objeto llegar a un acuerdo que regule y mejore la organización del sistema de guardias y retenes. Dicha comisión se constituirá a principios de septiembre y sus trabajos estarán finalizados antes del 31 de octubre de 2021.

En todo momento serán de aplicación los descansos entre jornadas y descansos semanales establecidos en la legislación vigente.

Artículo 49. *Plus de trabajos nocturnos*

El plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 20 por ciento de la base individual de la hora ordinaria por cada hora ordinaria trabajada en período nocturno.

El plus de trabajo nocturno tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores. No será abonable a los trabajadores y trabajadoras en régimen de guardia. Para el personal a turnos será abonable con fecha de efectos de la publicación del convenio colectivo.

Con respecto al personal que se encuentre en el régimen de trabajo a turnos, la empresa, a la hora de fijar los turnos, tratará en la medida de lo posible de que el reparto de turnos de mañana, tarde y noche sea lo más equitativo posible. En el supuesto de que el número de días trabajados de noche supere el 1/3 de los días totales a trabajar en cómputo anual,



el personal en la citada situación tendrá derecho a tres horas de descanso por cada día trabajado de más en el turno de noche, que se disfrutarán cuando sea posible, de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 50. Retribución a tanto alzado por prolongación de jornada, disponibilidad nocturna o festivo

Cuando por las circunstancias específicas que concurran en el puesto de trabajo sea aconsejable que, con cierta asiduidad, el personal que lo desempeña en jornada ordinaria la prolongue con horario extraordinario, con el trabajo en festivos podrá convenirse una retribución a tanto alzado de la jornada extraordinaria que se deberá documentar por escrito. Al vencimiento del plazo podrán libremente ambas partes optar o no por la renovación y quedarán, en este último caso, libres de las obligaciones que hubiesen contraído.

A la entrada en vigor del presente convenio se respetarán en su cuantía las retribuciones a tanto alzado que, por los conceptos indicados, pueda tener alguna persona trabajadora.

El personal de los grupos profesionales 4 y 5 tiene ya incluido en su nivel de retribución la compensación a que hace referencia este artículo.

Artículo 51. Plus de transporte

Se establece, para todo el personal y categorías, un plus extrasalarial de transporte mensual según lo señalado en el anexo II. Dicho plus se percibirá en las 12 mensualidades ordinarias.

Artículo 52. Viajes y desplazamientos. Dietas

El personal que, por necesidades de la empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo percibirá, por el concepto de dietas, las cantidades que se señalan en el anexo II, sin distinción de categorías.

Para la retribución de estas dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue, respectivamente, a almorzar o cenar fuera de la localidad, entendiéndose que esta circunstancia se produce cuando la ausencia supera las 16.00 horas o las 23.00 horas.

Independientemente de estas cantidades, las empresas facilitarán, para los desplazamientos, bien medios propios o, en su defecto, el importe del billete de autobús o primera clase de ferrocarril.



El desplazamiento de un trabajador o trabajadora por medios propios entre los distintos centros de trabajo será compensado con el abono correspondiente en euros/km hecho.

Deberán mantenerse las condiciones más beneficiosas existentes en la actualidad. Los importes de las dietas serán los señalados en el anexo II por los siguientes conceptos:

- a) Almuerzo o cena.
- b) Alojamiento y desayuno.
- c) Kilometraje.

El/la trabajador/a podrá optar entre la percepción de las cantidades reflejadas en este artículo o el abono por parte de la empresa de los gastos justificados de comidas y estancia.

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2023, se establece un plus de movilidad para el personal del área funcional administrativa que, por necesidades de la empresa y de manera excepcional, tenga que realizar coberturas de ausencias por incapacidad temporal, vacaciones o permiso por nacimiento y cuidado del menor, del personal de atención al cliente, fuera de su centro de trabajo habitual (excluyendo si hubiese estado adscrito a varios centros de trabajo), desplazándose a otra localidad con una distancia de al menos 15 km (30 km ida y vuelta), consistente en una compensación de 5 € por día efectivo trabajado.

En caso de que un/una trabajador/a, haciendo uso de un vehículo de empresa asignado a cualquier explotación o servicio (quedando excluidos los vehículos de flota asignados individualmente), durante el desarrollo de sus funciones sea sancionado por una causa imputable a la empresa (ITV caducada, luces en mal estado, mal estado de los neumáticos o similar), será compensado con el importe correspondiente a la sanción. En caso de que la sanción conlleve pérdida de puntos y el trabajador tenga la posibilidad de hacer un curso para recuperarlos, el coste será asumido por la empresa.

Artículo 53. *Plus por trabajos tóxicos*

El plus por trabajos tóxicos se fija en un 20 % del salario base del personal que realice el trabajo, disponiendo de todas las medidas de seguridad a la hora de realizar el trabajo.

Percibirá dicho plus, tras los trámites legales oportunos, aquel personal que trabaje en ambientes tóxicos. Dicho plus no se percibirá sistemáticamente sino solo en aquellos



trabajos o turnos en que se efectúe purga de decantadores, preparación de hipoclorito, limpieza de depósitos con ambiente de cloro.

Quedan excluidas la manipulación o dosificación del hipoclorito o ajuste de las dosificaciones de aparatos dosificadores o controladores de gas, etc. y todas aquellas operaciones en las que el personal, aún de una forma externa, sin penetrar en el ambiente del gas en cuestión.

El plus por trabajos tóxicos tiene carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 54. *Plus por trabajos penosos*

Se establecen dos tipos de plus penoso para el personal de desempeño sus tareas en explotación en las que la empresa haya contratado el servicio de redes de alcantarillado y/o EDAR.

– Plus penoso 1: percibirán este plus aquellas personas trabajadoras que desempeñen sus tareas íntegramente en redes de alcantarillado, como camiones y brigadas de saneamiento y EDAR, y personal operativo de CCTV. Dicho importe tendrá carácter salarial y se percibirá en las 12 pagas ordinarias. Los trabajadores que hayan consolidado un plus tóxico no percibirán este concepto.

El importe mensual será el siguiente:

Año 2020: 27 €

Año 2021: 31 €

Año 2022: 37 €

Año 2023: 45 €

Año 2024: 53 €

Año 2025: 57 €

– Plus penoso 2: personal que desempeñe sus tareas indistintamente tanto en agua potable como en saneamiento. Asimismo, percibirán el citado plus los/las trabajadores/as de las ETAP donde exista container o botellón de cloro gas. El importe será el señalado en



el anexo II. Dicho importe tendrá carácter salarial y se percibirá en las 12 pagas ordinarias. El personal que tenga consolidado un plus tóxico no percibirá este concepto.

El importe mensual será el siguiente:

Año 2020: 20 €

Año 2021: 22 €

Año 2022: 24 €

Año 2023: 26 €

Año 2024: 28 €

Año 2025: 30 €

Artículo 55. *Gratificaciones extraordinarias*

Todos los trabajadores y trabajadoras percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias de devengo trimestral, que consistirán en el importe de una mensualidad del salario base y antigüedad.

El personal en régimen de turnos percibirá también en cada gratificación extraordinaria el importe mensual del plus de trabajo por turnos que tenga reconocido. Las fechas de cobro de las gratificaciones extraordinarias serán:

- a) El penúltimo día laboral del mes de marzo.
- b) El penúltimo día laboral del mes de junio.
- c) El penúltimo día laboral del mes de septiembre.
- d) El día 20 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias tendrán carácter de complemento salarial de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 56. *Valor de las horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias se remunerarán con el recargo del 75 %, 100 % y 125 %, sobre el valor de la hora base establecida en las tablas salariales, si estas se realizan hasta



las 21.00 horas de un día laborable, de 21.00 horas a las 9.00 horas, y en festivos o fines de semana, respectivamente.

Artículo 57. *Compensación por trabajos de superior categoría*

Cuando, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, se presten con carácter temporal trabajos de superior categoría a la que posee una persona trabajadora, esta percibirá, en tanto permanezca en dicha situación, una remuneración o compensación equivalente al importe diario de la diferencia que en el salario base y beneficios del salario base exista entre la categoría que posee y la correspondiente a los salarios de la que temporalmente realiza. Si una persona trabajadora, durante un período superior a cuatro meses ininterrumpidos o durante doce meses alternos en un período de dos años, realiza trabajos de categoría superior a la que tiene reconocida, se procederá de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 58. *Quebranto de moneda*

Para el personal que ejerza funciones que requieran el manejo de dinero en metálico o talones bancarios, siempre y cuando el personal sea responsable del depósito de los fondos, se fija la cantidad anual según lo señalado en el anexo II.

Artículo 59. *Pago de salarios*

La nómina mensual se pagará el penúltimo día laborable del mes de su pago.

Artículo 60. *Incremento salarial*

El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio será:

Año 2020: 0,75 %

Año 2021: 1,5 %

Año 2022: 1,5 % con revisión IPC año anterior (siempre que sea superior)

Año 2023: 1,75 % con revisión IPC año anterior (siempre que sea superior)

Año 2024: 2 % con revisión IPC año anterior (siempre que sea superior)

Año 2025: IPC año anterior + 0,5 % (en caso de ser negativo, computará 0)



Se garantiza que ninguna de las categorías estará por debajo de las tablas del convenio estatal del sector.

CAPÍTULO VII

Anticipos, préstamos y otras ayudas

Artículo 61. *Anticipos*

La empresa, a instancia de las personas trabajadoras, anticipará sumas que no excedan el 75 % del haber mensual, que deberán ser deducidas de los haberes correspondientes al mes siguiente a aquel en el que se haya hecho el anticipo.

Artículo 62. *Préstamos para adquisición de vivienda*

La empresa podrá conceder a su personal préstamos para la adquisición de una vivienda distinta de la que actualmente esté ocupando el empleado o empleada y que resulte insuficiente o insalubre, o para la adquisición de una vivienda propia, en el caso de estar como inquilino.

Artículo 63. *Préstamos para atenciones diversas*

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar, por circunstancias de carácter familiar o personal, la concesión de préstamos siempre que acrediten la realidad de un desembolso, su necesidad o bien dificultades económicas de carácter imprevisto.

Artículo 64. *Cuantía de los préstamos*

La cuantía máxima de los préstamos será la siguiente:

1. Para la adquisición de vivienda: 10.000 €.
2. Para atenciones diversas: 2.500 €.

Artículo 65. *Condiciones para la concesión de los préstamos*

Para optar a la concesión de los préstamos, el personal que lo solicite debe tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa. Además, debe estar como empleado o empleada con carácter fijo.



Tendrán preferencia a la hora de la concesión de los préstamos aquellos trabajadores y trabajadoras que no hubiesen hecho uso de este derecho con anterioridad.

El saldo que en cada momento se le deba a la empresa por los diversos préstamos concedidos no podrá ser superior a 100.000 €. Se establece un fondo de 95.000 € para vivienda y de 33.000 € para atenciones diversas.

La concesión de tales préstamos se hará previo informe de la representación de los trabajadores y trabajadoras legalmente constituida en la empresa.

Artículo 66. *Plazos y forma de amortización*

Los préstamos concedidos se amortizarán mediante la deducción mensual de los haberes de las personas trabajadoras de una cantidad fijada en atención a la cuantía y plazo de amortización.

El plazo máximo para la amortización del préstamo «vivienda» será de cinco años y de tres años para el de «atenciones diversas».

Las personas trabajadoras, voluntariamente, podrán anticipar la devolución del préstamo.

Artículo 67. *Intereses*

Los préstamos que se soliciten dentro de la vigencia de este convenio producirán unos intereses del 2,5 %, manteniéndose el tipo de interés de los créditos en curso.

Artículo 68. *Incompatibilidad*

Es común a toda clase de préstamos que, mientras no se amortice un préstamo otorgado, la empresa pueda negar la concesión de otro nuevo.

Artículo 69. *Socorro del fallecimiento*

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora, la empresa abonará a los sucesores o sucesoras según derecho un importe equivalente a seis mensualidades del salario percibido en el mes anterior a su fallecimiento.



En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos e hijas de una persona trabajadora, la empresa le abonará la cantidad de 402,00 € para gastos de funerales.

Artículo 70. Ayuda por diversidad funcional

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo cónyuge o hijos e hijas cuente con un grado de discapacidad superior al 33 % que dependan económicamente del trabajador o trabajadora, y que no posean ingresos anuales superiores a 6.500 €, tendrán derecho a una ayuda de 33,00 € mensuales que se percibirá en las doce pagas ordinarias y tendrá carácter de complemento extrasalarial. La citada ayuda no sufrirá variación alguna durante la vigencia del convenio.

La ayuda por discapacidad dejará de percibirse en el momento en que se deje de demostrar cualquiera de las situaciones recogidas en el párrafo anterior.

Artículo 71. Ayuda por nacimiento de hijo/a

Con fecha de efectos de la publicación del convenio colectivo, en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, las personas trabajadoras tendrán derecho a una ayuda de pago único de 50 € brutos.

Artículo 72. Cesta de Navidad

Con motivo de las fiestas de Navidad, la empresa obsequiará a las personas trabajadoras con una cesta con «productos de Navidad», por un valor de 50 €, durante toda la vigencia del convenio. Se creará una comisión entre la representación de la empresa y la de los trabajadores y trabajadoras a fin de estudiar los presupuestos facilitados por las empresas suministradoras.

CAPÍTULO VIII
Régimen asistencial

Artículo 73. Concepto de régimen asistencial

El régimen asistencial que se pacta en este convenio colectivo es el conjunto de medidas que complementa la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios a la empresa.



Artículo 74. *Naturaleza del régimen asistencial*

El régimen asistencial que se pacta en este convenio tiene la naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social.

Artículo 75. *Mejora de las prestaciones por incapacidad laboral transitoria*

En el caso de incapacidad laboral transitoria, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada tanto de accidente de trabajo o enfermedad profesional como por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador o trabajadora percibirá el 100 % del salario fijo que perciba en el momento en que se produzca la baja.

Artículo 76. *Reconocimiento médico*

En el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la aprobación de este convenio por la autoridad laboral, la empresa propondrá a la representación de los trabajadores y trabajadoras legalmente constituida los períodos dentro de los cuales deberá efectuarse el reconocimiento médico anual obligatorio correspondiente al año en curso, siéndole facilitado a cada persona un resumen de dicho reconocimiento. El reconocimiento tendrá carácter obligatorio.

Artículo 77. *Seguro de vida colectivo*

Se pactará un seguro de vida colectivo. Correrá a cargo de la empresa el pago de su prima total, de acuerdo con las condiciones que sean establecidas por la compañía de seguros en la póliza que se va a contratar.

Las cantidades que se fijarán en cada caso de los que a continuación se mencionan son las siguientes:

– Muerte natural, hasta el límite de los 65 años de edad, 3.600 €, que se abonarán a las personas beneficiarias que libremente designe la persona asegurada, inmediatamente después de que ocurra el fallecimiento.

– Muerte por accidente, hasta el límite de los 65 años de edad, 12.000 €, que se abonarán a las personas beneficiarias que libremente designe la persona asegurada, inmediatamente después de que ocurra el fallecimiento.



– Invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez, hasta el límite de los 65 años de edad, 4.500 €, que se abonarán a la persona trabajadora al declararse la invalidez citada.

– Invalidez permanente total y absoluta derivada de accidente, hasta el límite de los 65 años de edad, 6.000 €, que se abonarán a la persona trabajadora al declararse la invalidez citada.

– Invalidez permanente absoluta y gran invalidez, o fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 24.000 €. En el supuesto de fallecimiento, la indemnización establecida se abonará inmediatamente después del fallecimiento a los herederos legales de la persona trabajadora, salvo que exista una persona beneficiaria expresamente designada por la persona fallecida.

Artículo 78. *Vinculación al seguro de vida*

El seguro de vida al que se refiere el artículo precedente se vincula a la permanencia de la persona asegurada en la empresa. El cese en ella, por cualquier motivo, dará origen a la baja del productor en la póliza de este seguro sin que, por lo tanto, este conserve derecho a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Artículo 79. *Asistencia jurídica y coberturas*

Las personas trabajadoras que en el desarrollo de sus funciones en la empresa y en su jornada de trabajo sean objeto de robo y/o agresión tendrán inmediatamente asistencia jurídica de la empresa y, en el caso de robo o daños personales, previa justificación acreditada con la correspondiente denuncia, la empresa reparará económicamente los daños producidos al empleado o empleada en su cuantía, a excepción de las pertenencias de las personas trabajadoras, cuyos daños materiales tendrán un límite de compensación de 2.000 €.

Artículo 80. *Difusión del convenio*

Cuando este convenio sea aprobado por la autoridad laboral, se entregará un ejemplar de él a cada empleado y empleada.

Artículo 81. *Cláusula de absorción*

El régimen económico pactado en este convenio colectivo y valorado en su cómputo anual absorberá automáticamente, hasta donde alcance, todo aumento de salario o per-



cepción directa o indirectamente salarial que se pueda establecer, durante su vigencia, por disposición legal o reglamentaria.

Artículo 82. *Prelación de normas*

Este convenio prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario del convenio estatal referenciado en el artículo 1 de este convenio y de otras disposiciones de carácter laboral, que se regirán en convenio, o que no se opongan a lo expresamente pactado en él. Todo ello por cuanto el convenio constituye una fuente jurídica en sentido propio y de derecho preciso, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

Artículo 83. *Adscripción del personal*

Sin perjuicio de lo establecido en el capítulo IX del Convenio estatal del ciclo integral del agua, si terminara la concesión del servicio por cualquiera de los ayuntamientos que la empresa tiene en toda Galicia, los trabajadores y trabajadoras de la misma pasarán a estar adscritos al/a la nuevo/a titular de la concesión –salvo renuncia expresa de la persona trabajadora–, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones del anterior adjudicatario respecto de los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea la situación en la que están y la modalidad de su contrato de trabajo, excepto aquellas personas trabajadoras que fuesen incorporadas dentro de los últimos cuatro meses, si dicha incorporación no se debe a la ampliación de la contrata o a una exigencia expresa del cliente.

CAPÍTULO IX **Jubilación**

Artículo 84. *Jubilación parcial y contrato de relevo*

Al amparo del artículo 215 de la Ley general de la seguridad social y del artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho a acogerse a la jubilación parcial y a la reducción de la jornada en el límite máximo legalmente permitido cuando se cumplan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad mínima.

La comunicación deberá remitirse a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial.



El porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en jornadas completas.

Hasta que la persona trabajadora jubilada parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 85. *Jubilación obligatoria*

Las partes firmantes del presente convenio declaran que constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para la empresa todos aquellos referidos a la calidad del mismo y los que aportan una mayor estabilidad.

Las partes firmantes del convenio consideran esencial impulsar y valorar la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo. Tales acciones o medidas empresariales, desarrolladas en el presente artículo, tendrán la consideración, asimismo, de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación con la jubilación que se establece a continuación.

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

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

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

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



CAPÍTULO X
Derechos sindicales. Comité intercentros

Artículo 86. *Derechos sindicales*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 87. *Composición del Comité intercentros*

Se acuerda la constitución de un Comité intercentros, compuesto por ocho miembros, designados de entre los distintos miembros de los comités de empresa y delegados y delegadas de personal, guardándose la proporcionalidad de acuerdo con lo que dispone el artículo 63.3 del Estatuto de los trabajadores.

El Comité intercentros elegirá entre sus miembros un presidente o presidenta y un secretario o secretaria. Se elaborará un reglamento de funcionamiento interno del Comité intercentros.

Artículo 88. *Competencias del Comité intercentros*

El Comité intercentros tiene las siguientes atribuciones:

– Convenios colectivos: corresponde al Comité intercentros la facultad de intervención en el convenio colectivo general de la empresa, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores.

– Cualquier cambio de titularidad de la empresa o de cualquiera de los centros, o de su naturaleza jurídica, deberá ser comunicado a los trabajadores y trabajadoras inmediatamente por la Dirección de la empresa, a través del Comité intercentros y de los comités de empresa y/o delegados y delegadas de personal, una vez sea conocido oficialmente por aquella. El Comité intercentros tendrá acceso a los datos y repercusiones que afecten a los trabajadores y trabajadoras, derivados del cambio de titularidad o de naturaleza jurídica.

– Formación profesional: el Comité intercentros tendrá participación en la planificación general de formación profesional que se realice por parte de la Dirección de la empresa, en los términos fijados en este convenio.

– Relaciones laborales: corresponderá al Comité intercentros tratar, a su nivel, aquellas cuestiones colectivas que no hubiesen tenido solución a nivel de Comité de centro o delegados y delegadas de personal.



– Corresponden facultades al Comité intercentros a efectos de hacer el seguimiento del convenio y de los asuntos relativos a la empresa; podrán convocar reuniones en los distintos centros de trabajo, delegando su representación en los miembros que estimen oportuno y previo acuerdo con la dirección de la empresa, a efectos de señalar las fechas de dichas reuniones.

– Expedientes de regulación de empleo: adoptada la decisión de iniciar expediente de regulación de empleo y cumplidas las previsiones legales que corresponden al comienzo de su tramitación administrativa, se establece un período de consultas no inferior a treinta días naturales. La decisión indicada se comunicará, acompañando la documentación preceptiva, al Comité intercentros y al Comité de empresa o delegados y delegadas de personal del centro de trabajo afectado.

– Información económico-financiera: los comités de empresa y los delegados y delegadas de personal delegan en el Comité intercentros las funciones recogidas en el artículo 64.3 del Estatuto de los trabajadores, respecto de esta materia.

En cada centro de trabajo el responsable informará trimestralmente al Comité de empresa o delegados/as de personal para explicarles el resultado de la explotación con el mismo detalle. Igualmente, expondrá la gestión que se haya hecho durante el período de captación de nuevos clientes y promoción de dicho centro de trabajo.

– Convocatorias de reuniones centrales y de zona: el Comité intercentros, previa notificación a la empresa, podrá convocar reuniones a nivel central. Para las juntas de zona de los representantes del Comité intercentros, podrán convocar reuniones sin otro requisito que la comunicación previa a los representantes de la empresa en los distintos centros de trabajo.

– Centro de reunión y locales: la empresa pondrá a disposición del Comité intercentros, comités de empresa o delegados y delegadas de personal, para sus reuniones, un local que reúna las condiciones debidas, así como un armario-archivador dotado de cerradura. Podrán disponer, igualmente, de teléfono y de fax para usos estrictamente sindicales. Salvando las necesidades del servicio, la empresa facilitará el material de oficina que se precise y los medios necesarios para el adecuado desarrollo de dichas funciones estrictamente sindicales.

– Asamblea de trabajadores y trabajadoras: el Comité intercentros, los comités de empresa y los delegados y delegadas de personal de los distintos centros de trabajo po-



drán convocar asambleas de trabajadores y trabajadoras que se realizarán fuera de las horas de trabajo, previa comunicación a la empresa y en un local facilitado por la misma. A estas asambleas no podrá asistir el personal que esté de servicio, siempre que no sea representante de los trabajadores y trabajadoras, ni el que ostente representación de la empresa.

– Sanciones y despidos: cualquier sanción derivada de faltas muy graves y graves tendrá que ser comunicada de inmediato, y en los mismos términos que al interesado, al comité de empresa o delegados y delegadas de personal y sección sindical cuando conste su afiliación. En el caso de que el sancionado tenga cargo sindical, tendrá que ser comunicado al Comité intercentros.

– Derecho de huelga: el Comité intercentros tendrá facultad para la convocatoria de huelga de todos los centros de trabajo de la empresa, ajustándose al Real decreto ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, o futuras disposiciones legales sobre la materia. Los comités de empresa o delegados y delegadas de personal tendrán igualmente facultad para la convocatoria de huelga, limitada al centro de trabajo, de conformidad con la anterior disposición legal.

– Clasificación del personal: el Comité intercentros, los comités de empresa y los delegados y delegadas de personal tendrán intervención en las cuestiones que se susciten por deficiente clasificación profesional, que resolverán de acuerdo con la empresa en primera instancia, acudiendo, en su caso, a la Comisión Paritaria del convenio, quedando a salvo el derecho de acudir a la jurisdicción laboral.

Artículo 89. *Derechos y garantías del Comité intercentros*

Los miembros de los comités de empresa y delegados y delegadas de personal dispondrán, cada uno, de 20 horas mensuales retribuidas dentro de la jornada laboral, para desarrollar las funciones de cargos sindicales, quedando excluido para este cómputo el tiempo de reuniones con la empresa o, en su caso, de negociación colectiva o de convocatoria oficial por razón del cargo representativo sindical. Los miembros de los comités de empresa y los delegados y delegadas de personal podrán ceder todas, o parte de ellas, a otro representante de los trabajadores siempre que este forme parte del Comité intercentros. Esta cesión deberá ser comunicada a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de tres días a la fecha de su efectividad.



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

Las garantías y los derechos de los miembros del Comité intercentros serán los mismos que establece la legislación vigente para los miembros de comités de empresa y delegados y delegadas de personal.

Artículo 90. *Plan de igualdad*

A tenor de lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes ratifican el documento «Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» de la empresa Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U., firmado por la Comisión de Igualdad.

Disposición transitoria

Los atrasos que se pudieran producir desde la vigencia de este convenio hasta su publicación deberán hacerse efectivos dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de su firma.

Disposición final

El presente convenio fue suscrito en fecha 28 de julio de 2021, por unanimidad, por todos los integrantes del Comité intercentros y la representación de la empresa Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U., quienes, en reunión de constitución de la Comisión Negociadora, el día 22 de enero de 2020, se reconocieron plena capacidad y legitimaron para negociar.



ANEXO I
Tabla salarial definitiva año 2020

Grupo profesional	Área operaria			Área administrativa		
	Salario base	Salario anual	Hora ordinaria	Salario base	Salario anual	Hora ordinaria
G.P. I	950,23 €	16.914,05 €	9,98 €	992,14 €	17.660,09 €	10,42 €
G.P. 2 - Nivel C	989,69 €	17.616,42 €	10,39 €	1.030,11 €	18.336,04 €	10,82 €
G.P. 2 - Nivel B	1.052,25 €	18.729,98 €	11,05 €	1.079,55 €	19.216,03 €	11,34 €
G.P. 2 - Nivel A	1.113,56 €	19.821,34 €	11,69 €	1.123,51 €	19.998,40 €	11,80 €
G.P. 3 - Nivel B	1.125,29 €	20.030,15 €	11,82 €	1.179,04 €	20.986,83 €	12,38 €
G.P. 3 - Nivel A	1.133,42 €	20.174,91 €	11,90 €	1.235,09 €	21.984,61 €	12,97 €
G.P. 4				1.291,07 €	22.981,11 €	13,56 €
G.P. 5				1.347,06 €	23.977,61 €	14,15 €
G.P. 6				1.515,58 €	26.977,38 €	15,92 €

Tabla salarial definitiva año 2021

Grupo profesional	Área operaria			Área administrativa		
	Salario base	Salario anual	Hora ordinaria	Salario base	Salario anual	Hora ordinaria
G.P. I	964,48 €	17.167,76 €	10,13 €	1.007,02 €	17.924,99 €	10,58 €
G.P. 2 - Nivel C	1.004,53 €	17.880,67 €	10,55 €	1.045,57 €	18.611,09 €	10,98 €
G.P. 2 - Nivel B	1.068,03 €	19.010,93 €	11,22 €	1.095,75 €	19.504,27 €	11,51 €
G.P. 2 - Nivel A	1.130,26 €	20.118,66 €	11,87 €	1.140,36 €	20.298,38 €	11,98 €
G.P. 3 - Nivel B	1.142,17 €	20.330,60 €	11,99 €	1.196,72 €	21.301,63 €	12,57 €
G.P. 3 - Nivel A	1.150,42 €	20.477,54 €	12,08 €	1.253,62 €	22.314,38 €	13,16 €
G.P. 4				1.310,44 €	23.325,83 €	13,76 €
G.P. 5				1.367,26 €	24.337,27 €	14,36 €
G.P. 6				1.538,32 €	27.382,04 €	16,15 €



ANEXO II
Conceptos salariales
Conceptos salariales definitivos 2020.

Artículo 12	Prendas de trabajo administrativos/as	10,00 €
Artículo 32	Días puente	130,62 €
Artículo 33	Fiesta local tradicional	130,62 €
Artículo 34	Festividad de la patrona	130,62 €
Artículo 47	Noches del 24 y del 31 de diciembre. Mañana y tarde del 25 de diciembre y del 1 de enero	130,62 €
Artículo 48	Plus de guardia de presencia	150,81 €
	Plus de guardia de localización	115,00 €
Artículo 51	Plus de transporte	14,47 €
Artículo 52	Almuerzo o cena	12,79 €
	Alojamiento y desayuno	35,47 €
	Kilometraje	0,34 €
Artículo 54	Plus de trabajos penosos 1	27,00 €
	Plus de trabajos penosos 2	20,00 €
Artículo 58	Quebranto de moneda	267,29 €
Artículo 70	Ayuda por nacimiento de hijo/a	50,00 €
Artículo 72	Cesta de Navidad	50,00 €

Conceptos salariales definitivos 2021.

Artículo 12	Prendas de trabajo administrativos/as	11,00 €
Artículo 32	Días puente	132,58 €
Artículo 33	Fiesta local tradicional	132,58 €
Artículo 34	Festividad de la patrona	132,58 €
Artículo 47	Noches del 24 y del 31 de diciembre. Mañana y tarde del 25 de diciembre y del 1 de enero	132,58 €
Artículo 48	Plus de guardia de presencia	151,93 €
	Plus de guardia de localización	120,00 €
Artículo 51	Plus de transporte	14,69 €
Artículo 52	Almuerzo o cena	12,79 €
	Alojamiento y desayuno	35,47 €
	Kilometraje	0,34 €
Artículo 54	Plus de trabajos penosos 1	31,00 €
	Plus de trabajos penosos 2	22,00 €
Artículo 58	Quebranto de moneda	267,29 €
Artículo 70	Ayuda por nacimiento de hijo/a	50,00 €
Artículo 72	Cesta de Navidad	50,00 €



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			Lectores	Peón
G.P. 2	C	Auxiliar técnico y auxiliar de laboratorio	Auxiliar administrativo/a e inspector de suministro	Especialistas, oficial 3ª y conductor clase C
	B	Oficial 2ª	Oficial de 2ª, encargado de lectores y de almacén	Oficial 2ª
	A	Delineante y topógrafos	Oficial de 1ª, jefe/a de lectores y de almacén	Oficial 1ª
G.P. 3	B	Delineante de 1ª, topógrafos de 1ª, analista de laboratorio y técnicos ayudantes	Subjefe/a de sección, encargado de almacén y encargado de lectores	Subcapataz
	A	Delineante proyectista	Jefe/a de delegación, subjefe/a de sección, analista de sistemas	Capataz
G.P. 4		Jefe de sección, titulado de grado medio, jefe de servicio		
G.P. 5		Titulado de grado superior, titulado de grado medio con jefatura de servicio, jefe de grupo		
G.P. 6		Titulado de grado superior con jefatura		

