

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 26 de marzo de 2019 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, SAU](#), para su centro de trabajo de Ponferrada para los años 2018-2021 (n.º convenio 24002172012001).

Vista el acta, de fecha 23 de enero de 2019, de firma del Convenio colectivo de la empresa Aquona gestión de aguas de Castilla, SAU, para su centro de trabajo de Ponferrada para los años 2018-2021 (número convenio 24002172012001) 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León 22.12.2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (Boletín Oficial de Castilla y León 24.07.2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (Boletín Oficial de Castilla y León 03.10.2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (Boletín Oficial de Castilla y León 08.07.2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Tercero.—Al haberse acordado el convenio con anterioridad a la publicación y entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 07.03.2019), se hace constar expresamente que deberá respetarse todo lo establecido en el mismo.

León, a 26 de marzo de 2019.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUONA GESTIÓN DE AGUAS DE CASTILLA, SAU, PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE PONFERRADA PARA LOS AÑOS 2018-2021

Capítulo I

Extensión, ámbito de aplicación

El presente convenio ha sido suscrito por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 1.ª - Ambito funcional y de aplicación

El presente Convenio será de aplicación y regulará las condiciones laborales del personal que preste sus servicios en el centro de trabajo que Aquona, SAU. tiene en la localidad de Ponferrada como concesionaria del servicio municipal de Aguas.

Artículo 2.º - Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021. No obstante, sus efectos económicos serán de aplicación desde 1 de enero de 2018.

Si a la finalización de su vigencia no se hubiese negociado un nuevo convenio, se prorrogaría el presente articulado hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias hacen constar que este convenio se entenderá denunciado a la fecha de finalización de periodo de vigencia, sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes.

Artículo 3.º - Absorción y compensación

Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

A la entrada en vigor de este Convenio se podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que el mismo contenga de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que estas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación solo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial y en cómputo anual.

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, superen lo pactado en el presente Convenio.

Artículo 4.º - Comisión mixta de interpretación del Convenio

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, se creará una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo, formada por el mismo número de representantes de la representación de los trabajadores/as y de la empresa.

La Comisión se reunirá trimestralmente cuando una de las partes lo solicite, en un plazo de veinte días, debiendo incluirse en la citación el orden del día.

Los acuerdos de la Comisión, requerirán para su validez la conformidad de las partes, extendiéndose a tales efectos la correspondiente acta.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad y corregir las situaciones de discriminación por razón de género que puedan producirse.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

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

Cualquier discrepancia que no se resuelva en la Comisión Mixta de interpretación del Convenio, incluidas las relativas a la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el mismo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, se someterá al procedimiento de conciliación-mediación del SERLA.

Artículo 5.º - Vinculación de la totalidad.

1. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase

alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse, dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el conflicto planteado, Si en el plazo de 45 días a partir de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

2. El articulado del presente convenio y todos sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente salvo pacto expreso en contrario.

Artículo 6.º - Normas supletorias

Serán normas supletorias las legales de carácter general, y el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II

Organización y condiciones de trabajo

Artículo 7.º - Período de prueba

1. Podrá concertar por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a. Personal técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.
- b. Empleados/as administrativos: Treinta días naturales.
- c. Personal operario:

Encargado/a y capataces: dos meses

Resto de personal: Treinta días naturales.

1. Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

2. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Artículo 8.º - Jornada laboral

El número de horas normales de trabajo para el personal de Aquona de Ponferrada durante la vigencia del convenio será de 1.657,5 horas anuales de trabajo efectivo.

Se establecen cuatro días de libre disposición para el año 2018 y sucesivos, sin afectar al cómputo efectivo de jornada anual.

No obstante, lo anterior, si por decisión organizativa de la empresa mediante la negociación y acuerdo con la representación de los trabajadores/as, o con los mismos en el caso de que no existiese representación, se estableciese una jornada semanal de 40 horas, el disfrute del exceso de horas trabajadas se acumulará al período de vacaciones.

Anualmente se negociará con la representación de los trabajadores/as la distribución de la jornada y calendario laboral de los diferentes colectivos existentes en la empresa.

Para el personal que a la firma del presente convenio colectivo esté sujeto a la bolsa de horas procedente del convenio anterior, se establece la siguiente regulación:

- Bolsa de Horas Personal distribución/explotación (redes de agua y saneamiento):

i. Jornada continua orientativa de 7.45 a 15.00 todo el año, en función del desarrollo calendario laboral.

ii. Por diferencia de horas trabajadas con el cómputo anual, se crea una bolsa de 60 horas anuales de disposición, con el siguiente reglamento de funcionamiento:

1. Prolongación de la jornada, se computará 1 hora de prolongación por 1 hora de la bolsa. Realizadas 10 horas de trabajo se computará por 1 hora de trabajo 1,5 horas de bolsa.

2. Trabajos programados con una anticipación superior a 48 horas, se computará 1 hora de prolongación por 1 hora de la bolsa.

3. Trabajos fuera de jornada, en fines de semana, solo se podrá utilizar la bolsa de horas, cuando lo requiera la empresa por averías de urgente resolución, se compensará de acuerdo con los porcentajes de horas extra 1,5 o 1,75 dependiendo de ser normales o festivas.

4. Trabajos en los meses de julio y agosto, la bolsa de horas solo se podrá utilizar por averías de urgente resolución fuera de la jornada laboral, se compensará de acuerdo con los porcentajes de horas extra 1,5 o 1,75 dependiendo de ser normales o festivas.

- La jornada continua será aplicable siempre que las circunstancias del puesto de trabajo lo permitan.

- En caso de lecturas la jornada laboral se adecuará dentro de horas "normales" de visita a las casas.

- Si por razón del puesto de trabajo fuera necesaria la regulación especial de la jornada, se deberá pactar con los trabajadores.

- La bolsa de las 60 horas se distribuirá cuatrimestralmente estableciéndose un total de 20 horas por cuatrimestre, que caducarán si no se utilizan en el cuatrimestre concreto, salvo pacto entre las partes.

- Las horas que se desarrollen en un cuatrimestre y que superen las 20 horas de bolsa serán abonadas por la empresa como hora extra, salvo pacto entre las partes.

Se creará una Comisión de Seguimiento de la Bolsa de Horas, de calendario cuatrimestral, coincidente con la división de uso de las mismas.

Todo el personal afectado por la jornada continua dispondrá de un descanso de 20 minutos, considerado trabajo efectivo.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán consideración de festivos, por lo que no afectarán al cómputo anual efectivo.

Artículo 9.º - Vacaciones

Para todo el personal, las vacaciones serán de 22 días laborables (de lunes a viernes), o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes. Se abonará con arreglo a las cantidades que figuran en el Anexo I.

Salvo pacto en contrario, las vacaciones se disfrutarán en dos períodos. Quince días entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, concretándose de común acuerdo entre empresa y trabajador dentro de dicho período.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en tiempo con una IT derivada de una enfermedad común, embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad/paternidad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la de disfrute de permiso que le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el mes de marzo se concretará entre la empresa y la representación de los trabajadores/as el calendario de disfrute de las vacaciones de cada año.

Artículo 10.º - Permisos y licencias

El personal, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retribuidos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la redacción vigente en cada momento.
- c) Un día, por matrimonio de hijos/as.
- d) Tres días laborables, por fallecimiento de cónyuge y parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días laborables, en los supuestos de accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tal y como se establece en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los trabajadores Estos se podrán disfrutar dentro del periodo de ingreso hospitalario del familiar.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado reconocidos, así como por el tiempo necesario para recibir o efectuar consultas y asistencia médica. Los supuestos anteriores deberán ser debidamente justificados a la empresa.

Cuando por los motivos expresados en los apartados c), d) y e) quien necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismo se incrementarán en dos días naturales.

En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador/a podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber del desempeño del cargo público, el trabajador/a perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

El trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado a algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador/a durante los primeros nueve meses de vida del menor es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

Las licencias reconocidas en este apartado serán de aplicación a las parejas de hecho en los casos de a), b), c), d) y e)

Los trabajadores tendrán derecho a todos los permisos anteriormente citados, y, para los no regulados en el presente artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de Los trabajadores.

Artículo 11.º - Excedencias

Para las excedencias se estará a lo establecido en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.º - Movilidad funcional y geográfica

Se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.º - Promociones y ascensos

El personal de la empresa tendrá preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquier categoría, siempre que a juicio de la empresa tenga la capacitación suficiente y reúna los requisitos exigidos para ello.

Para cubrir las vacantes la empresa dará traslado motivadamente de sus decisiones a la representación sindical.

Empresa y representación sindical determinarán a lo largo de la vigencia del presente convenio un reglamento que regulará las condiciones que se tendrán en cuenta a la hora de determinar la capacitación para cada puesto de trabajo.

Se acuerda la formación de una comisión para la revisión de las categorías profesionales de los trabajadores, entendiéndose que estas deben reflejar y adecuarse a las funciones realmente desempeñadas y entendiéndose a sí mismo que deben existir unas expectativas razonables de mejora y reconocimiento a lo largo de la vida laboral de los trabajadores de la empresa.

Artículo 14.º - Guardias y retenes

Se considera "guardia" como aquel servicio especial a desarrollar de forma obligatoria, conforme a los turnos previamente establecidos, después de la jornada de trabajo, y cuya finalidad será el estar disponible y localizable fuera del centro de trabajo para atender los avisos urgentes, y en su caso las correspondientes reparaciones urgentes que requieran intervención inmediata.

Dicho servicio especial implica por tanto la disponibilidad, así como la mayor dedicación, para garantizar la regularidad y correcto funcionamiento del servicio público de abastecimiento y saneamiento de la ciudad de Ponferrada, fuera de la jornada de trabajo.

Las guardias tendrán un carácter diario agrupándose en bloques de 7 días de carácter rotativo, incluyendo en los mencionados bloques, los sábados, domingos y festivos, comenzando la situación de guardia a la finalización de la jornada laboral y hasta el inicio de la siguiente.

Dicho cuadrante rotativo será firmado por la empresa y la representación sindical, con carácter previo al mes de enero de cada año.

El personal disponible se define como:

– Personal de guardia: Será aquel operario/a de explotación que se encuentre disponible y localizable fuera de su jornada laboral, a los efectos de atender a los avisos urgentes, y en su caso efectuar las correspondientes actuaciones que requieran una intervención inmediata, tendentes a solucionar el problema, o posponerlo, para ser reparado dentro de la siguiente jornada laboral.

– Personal de retén: Será aquel operario/a de explotación que estará disponible y localizable solo para el caso de que no pudiendo el operario/a de guardia solucionar el problema por sí solo, se le solicite su actuación para realizar tareas de apoyo y refuerzo al mismo.

La "Guardias" se desarrollarán, en principio, y salvo la existencia de otras necesidades por parte de la empresa por dos operarios/as, (un operario/a de guardia y otro de reten), en los departamentos correspondientes y por turnos rotativos de entre el personal operario adscritos a la realización de las guardias.

Respecto al personal operario que puedan incorporarse en un futuro al personal de explotación, la empresa transcurrido un periodo mínimo de seis meses, podrá incorporarlo al servicio de guardias, una vez que estos hayan adquiridos los conocimientos y cualificaciones profesionales suficientes para asumir la responsabilidad inherente a este servicio. La empresa, no obstante, podrá acordar su inclusión en el servicio de guardias en un período inferior, si se acreditase por el operario/a los requisitos mencionados.

Las actuaciones a desarrollar durante el servicio especial de guardias serán:

– La guardia comprende los trabajos realizados por el trabajador/a durante el tiempo en el que se encuentre en esta situación especial, así como la disponibilidad absoluta e inmediata que debe existir para ser localizado en la forma y medios que se adopten en el servicio.

– Durante la guardia se estará obligado/a a atender todos los avisos que se reciban, debiendo elaborarse un parte de cada llamada recibida, así como de la intervención realizada a consecuencia de la misma.

La persona que esté de guardia deberá ponerse en contacto con la jefatura de Servicio, o persona en la que este delegue, en el caso que, recibido un aviso, y surgiendo dudas razonables sobre la intervención a realizar, reciba las instrucciones pertinentes de cómo actuar en ese momento.

Las guardias se remunerarán con los siguientes conceptos y contenidos:

Todo el personal operario fontanero que este adscrito al cuadrante rotatorio de las guardias percibirá un plus de disponibilidad para el año 2018 de 103,12 euros mensuales.

El personal de guardia percibirá con carácter adicional por cada guardia semanal, para el año 2018 la cantidad de 185,50 euros bajo el concepto en el recibo de nóminas de guardias.

En la retribución anterior quedan incluidas el tiempo empleado por el trabajador/a en los desplazamientos desde su domicilio al lugar de la incidencia, y todas aquellas operaciones de cierre y apertura de llaves y de valvulería de la red. En el caso de que se tuvieran que realizar operaciones de actuaciones y trabajos directos sobre la red, el tiempo empleado se abonará como horas extraordinarias, a contar desde el momento el que se produce el aviso, salvo las 3 primeras que se consideran incluidas en el importe anterior.

Las personas que estén de guardia/retén durante la semana de Nochebuena/Navidad y Nochevieja/ Año Nuevo percibirán 30€/semana cada uno, que se sumarán a las cantidades anteriormente mencionadas.

Capítulo III

Régimen salarial

Artículo 15.º - Salario

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

- El incremento salarial para el año 2018 será el 1,6%.
- El incremento salarial para el año 2019 será el 1,9%.
- El incremento salarial para el año 2020 será el 2%.
- El incremento salarial para el año 2021 será el 2%.

Artículo 16.º - Estructura de las percepciones económicas

Los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas los conceptos son los siguientes:

- Salario base
- Complemento salario base
- Gratificaciones extraordinarias
- Pluses salariales
- Pluses extrasalariales

En "Pluses salariales" se consideran incluidos todos los complementos que constituyan contraprestación directa del trabajo y no-compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

En "Pluses extrasalariales" se consideran incluidos los conceptos con carácter indemnizatorio de gastos originados a la persona trabajadora por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte y recorrido.

El "complemento de salario base" es fruto de la adecuación de los grupos profesionales, para todo el personal que lo tengan reconocido de carácter individual y tendrá el mismo tratamiento que el salario base a todos los efectos. No será por tanto compensable ni absorbible y se revalorizará en la misma cuantía que lo haga el incremento general del convenio.

Este plus será de aplicación a los siguientes colectivos:

- Personal ETAP, EDAR:
 - GP2-NA: 121,53 € brutos/mes
 - GP2 – NB: 18,19 € brutos/mes
- Personal Administrativo:
 - GP2-NA: 9,40 € brutos/mes
 - GP2 – NB: 54,41 € brutos/mes

Artículo 17.º - Horas extraordinarias

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir en lo posible las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

- Horas estructurales: sí como consecuencia del trabajo propio del servicio se tuvieran que realizar horas extraordinarias de forma habitual y en horario concreto fuera del calendario establecido, se procederán a establecer los mecanismos de control en la comisión paritaria, con el fin de estudiar sus causas, las formas de reducirlas y/o evitarlas.

- Horas extraordinarias coyunturales o de fuerza mayor: Serán aquellas derivadas de imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de personal, y cualquier otra circunstancia al servicio imprevisible e inevitable y de fuerza mayor.
- Las horas extraordinarias que se realicen en festivo tendrán un incremento del 25%.

La retribución por horas extraordinarias se refleja en el anexo 2.

Artículo 18.º - Gratificaciones extraordinarias

El trabajador/a tendrá derecho, exclusivamente, a dos gratificaciones extraordinarias, que se devengarán semestralmente por días naturales y se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos respectivamente.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre estarán compuesta por el salario base, complemento de salario base cuando proceda y plus de productividad.

Artículo 19.º - Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos

Al personal que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo el plus será del 10%. Así, el personal de explotación que desarrolla sus labores en E.T.A.P., E.D.A.R., o con el camión de limpieza de alcantarillado se le abonará el 20% sobre su salario base por este concepto y al resto del personal de explotación el 10%.

Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por la empresa, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco la empresa vendrá obligada a satisfacer los citados acuerdos si los tiene incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penalidad, toxicidad o peligrosidad, dejará de abonarse los indicados incrementos, no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la autoridad judicial resolver lo procedente.

Artículo 20.º - Trabajos nocturnos

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo de nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a tres horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de tres, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan varios turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada esta con complemento de nocturnidad.

Artículo 21.º - Trabajo a turnos

Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa, se podrán establecer turnos de Trabajo rotatorios durante las 24 horas del día, que darán derecho al percibo de un plus de turnicidad para aquellos trabajadores afectados, rotando en turnos de mañana, tarde y noche.

El plus será del 20% del salario base.

Artículo 22.º - Plus de transporte y distancia

Con el fin de compensar los gastos que pueden tener el personal para acudir a los puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial en la cuantía que se fija en el Anexo II.

Artículo 23.º - Plus de productividad

La plantilla adscrita al presente Convenio cobrará un plus de productividad con arreglo a lo dispuesto en la tabla del Anexo II.

Artículo 24.º - Plus de asistencia

Con el fin de incentivar la asistencia al puesto de trabajo, los trabajadores/as adscritos al presente Convenio cobrarán un plus cuyo importe será de 26,34 euros/mes para el año 2018, en concepto de asistencia, siempre que los mismos no hayan incurrido en más de dos faltas de asistencia no justificadas en los últimos seis meses desde la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 25.º - Plus retribución agua

Con el fin de compensar los gastos del recibo de agua, se establece este plus para el 2018 en la cuantía de 12.18 € mensuales, actualizables anualmente según el incremento general del convenio.

Artículo 26.º - Ropa de trabajo

Siendo esta relación a título orientativo, la ropa de trabajo que se entregará a cada trabajador en función de la actividad que realice, siendo el comité de seguridad y salud el encargado de definir y concretar en este aspecto:

Personal operario fontanero, albañil y operador de planta:

Invierno	Verano
2 pantalones de faena	1 pantalón faena
2 chaquetillas	1 chaquetilla
2 camisas m/l	2 camisas m/c
2 jerseys	
1 anorak	
1 funda	

Lectores e Inspectores:

Invierno	Verano
2 pantalones de vestir	1 pantalón de vestir
2 camisas m/l	2 camisas m/c
2 jerseys	
1 anorak	

Las fechas de entrega de la ropa de trabajo serán: la de invierno en el mes de septiembre y verano en el mes de mayo.

En cuanto al Equipo de Protección Individual se entregará una vez al inicio de la relación laboral efectuándose las siguientes por sustitución por desgaste, adaptándose los mismos al puesto de trabajo y a la época del año.

Al personal de oficinas se le abonará el equivalente en ropa de trabajo a 160 actualizables anualmente según el incremento general del convenio.

Artículo 27.º - Dietas

El personal que tenga que desplazarse fuera del término municipal de Ponferrada, debiendo pernoctar o comer fuera del mismo, percibirá 41,60 euros la dieta completa y de 20,80 euros la media dieta.

Artículo 28.º - Kilometraje

El personal que con autorización de la empresa utilicen vehículos de su propiedad en desplazamientos, podrán tener derecho a la percepción de 0,19 euros.

Artículo 29.º - Finiquitos

Toda comunicación de cese, o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo oficial.

El recibo de finiquito, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador/a, el recibo de finiquito, surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

El trabajador/a podrá estar asistido por un/a representante de los trabajadores/as en el acto de firma del recibo del finiquito.

Artículo 30.º - Recibo de nómina

El total de las retribuciones percibidas por el trabajador/a por todos los conceptos, habrá de figurar necesariamente, en el recibo de pago de salarios.

Artículo 31.º - Lote de navidad

Se fija para el año 2018 una cantidad de 127,11 euros anuales, actualizables anualmente según el incremento general del convenio.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Artículo 32.º - Indemnizaciones

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todo el personal afectado por este Convenio:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas vigentes en el Convenio aplicable en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente o absoluta o gran invalidez derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 36.060,73 euros para el año 2018.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a los herederos legales del trabajador/a, según la normativa vigente.

Los efectos de aplicación de la indemnización para las contingencias de los apartados precedentes, serán desde la firma del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 33.º - Complemento indemnizatorio por accidente de trabajo

En los casos de incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización que satisfaga la entidad aseguradora de este riesgo será complementada con cargo a la empresa durante los días que dure, hasta alcanzar el cien por cien de la base tomada para calcular el importe de la referida indemnización.

Artículo 34.º - Complemento indemnizatorio por enfermedad común o accidente no laboral

En los casos de incapacidad temporal como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la indemnización que satisfaga a la entidad aseguradora de este riesgo será complementada a cargo a la empresa durante los días que dure, será el noventa por ciento de la base tomada para calcular el importe de la referida indemnización y se incrementará hasta el 100% en caso de enfermedad grave o hospitalización.

Artículo 35.º - Cese voluntario en la empresa

El personal sujeto a este Convenio, deberá solicitarlo de la empresa por escrito, con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del requisito de preaviso, provocará la pérdida del percibo de las partes proporcionales de pagas extraordinarias correspondientes a esos días, así como el descuento de tantos días de salario como de preaviso omitidos.

Artículo 36.º - Seguro de conducción de vehículos

La empresa contratará un seguro de Responsabilidad Civil que cubra los daños que cualquier trabajador/a pueda ocasionar con vehículos de la empresa y dentro de su jornada y cometidos laborales.

Artículo 37.º - Jubilación

A petición del trabajador, éste podrá acceder a su jubilación parcial anticipada, en los términos y condiciones que en cada momento estén establecidos en la legislación vigente y siempre que cumplan con los requisitos fijados en la misma. La empresa accederá a la petición y deberá contratar a un trabajador "en relevo" de acuerdo con la legislación que regule en cada momento dicha modalidad contractual.

Capítulo V

Garantías sindicales

Artículo 38.º - Garantías sindicales.

La representación de los trabajadores/as dispondrán del crédito de horas retribuidas para el desempeño de las funciones que le son propia que se regula en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores/as afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

No podrá subordinarse el empleo de un trabajador/a a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como despedir a un trabajador/a o perjudicarle de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

La representación sindical tendrá derecho a emitir informe con carácter previo, a la ejecución de las siguientes medidas:

- a) En materia de reestructuración de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivos, totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de personal cuando revista

carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial, que pueda afectar sustancialmente a los intereses de la plantilla.

b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, y cualquiera de sus posibles consecuencias. Igualmente, emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Los representantes unitarios de los trabajadores serán informados de todas las sanciones impuestas y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene del trabajo en la empresa de acuerdo con las disposiciones vigentes.

De igual forma, los representantes unitarios tendrán derecho a solicitar y recibir datos de la situación de la plantilla de la empresa desagregados por sexo, como mínimo con una periodicidad anual.

Capítulo VI

Formación

Artículo 39.º - Formación

Ambas partes reconocen la importancia para este servicio de la formación de la plantilla adscrita a estos centros, por ello estudiarán y elaborarán propuestas y planes de formación, que se llevarán a cabo a lo largo de la vigencia del presente acuerdo, siempre que exista el consenso necesario para llevarlos a cabo entre empresa y plantilla.

Artículo 40.º - Formación continua

Para aquellos trabajadores/as que asistan a acciones formativas presenciales correspondiente a la convocatoria de la FEFE, el 50% de las horas que precise esta acción, será dentro de la jornada laboral, o se deducirán la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador/a a una jornada formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas, o de producción. En caso de denegación el trabajador/a podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.
- b) El personal que puede asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente al 10% de las plantillas ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa, supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador/a pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) El trabajador/a solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso una antigüedad mínima de un mes de la empresa.
- e) Durante las horas formativas el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera como su estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) El trabajador/a habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación recogidos en los vigentes acuerdos Nacionales de Formación Continua que se firmen en el desarrollo del dialogo social.

Capítulo VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 41.º - Prevención de riesgos laborales

En materia de Prevención de riesgos laborales se estará al estricto cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa de desarrollo complementario.

El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el Trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La empresa estará obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política en materia de Seguridad y Salud, así como a facilitar la participación de las personas trabajadoras en la misma, así como a garantizar a los trabajadores/as una formación adecuada.

Se realizará anualmente un reconocimiento médico a aquellas personas de la plantilla que voluntariamente deseen someterse al mismo.

Capítulo VIII

Faltas y sanciones

Artículo 42.º - Régimen de faltas y sanciones

El presente artículo se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y el Capítulo VIII: régimen disciplinario, del Convenio Colectivo Estatal para el Sector de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional 1.ª - Declaración del presente Convenio de empresa

El presente Convenio en su conjunto constituye una condición más beneficiosa al Convenio del Sector, de forma que valorados todos los elementos del presente Convenio se mejoran los mínimos del referido Convenio del Sector.

Disposición adicional 2.ª - Cláusula general antidiscriminatoria

Se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente, poniendo especial atención en cuanto al cumplimiento de estos preceptos en: el acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual.

Disposición adicional 3.ª - Situaciones de violencia de género

Aquellas mujeres trabajadoras que en su vida privada padezcan situaciones de violencia, les serán reconocidos los derechos establecidos en la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y que se explicitan en:

- Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario.
- Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, o extinción del mismo con derecho a prestación de desempleo.
- Ausencias o faltas de puntualidad debidas a esta situación y así acreditadas.
- Despido nulo cuando en el ejercicio de estos derechos sea despedida una trabajadora.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en Ponferrada, a

ANEXO I

INSERCIÓN GRUPOS PROFESIONALES

GP6	Jefe de Servicio, Jefe de Explotación
GP5	
GP4	Jefe de Administración
GP3 N A	
GP3 N B	Técnico Informático
GP2 N A	Of. 1.ª Admin, Of. 1.ª ETAP, EDAR, Of. 1.ª Explotación, Of. 1.ª Saneamiento, Of. 1.ª Albañil, Of. 1.ª Fontanero
GP2 Nivel B	Of. 2.ª Admin, Of. 2.ª ETAP, EDAR, Of. 2.ª Explotación, Of. 2.ª Saneamiento
GP1	Peón, Peón Espec.

revalorización

1,60%

1,60%

**TABLAS SALARIALES
AÑO 2018**

Tabla Nueva 2018	Tabla Sal Base	Plus Productividad	Plus Transporte	P. EXTRA	BRUTO ANUAL
GP6	1.224,03 €	361,14 €	90,90 €	1.585,17 €	23.283,17 €
GP5	1.179,04 €	361,14 €	90,90 €	1.540,18 €	22.653,32 €
GP4	1.134,05 €	361,14 €	90,90 €	1.495,19 €	22.023,47 €
GP3 Nivel A	1.095,06 €	361,14 €	90,90 €	1.456,20 €	21.477,67 €
GP3 Nivel B	1.061,76 €	361,14 €	90,90 €	1.422,90 €	21.011,36 €
GP2Nivel A	1.028,45 €	361,14 €	90,90 €	1.389,59 €	20.545,05 €
GP2Nivel B	976,92 €	361,14 €	90,90 €	1.338,06 €	19.823,71 €
GP1	876,69 €	361,14 €	90,90 €	1.237,83 €	18.420,47 €

Plus Disponibilidad Guardias (Mensual)	103,12 €				25%
Guardia (Semanal)	185,50 €				
Dietas	43,16 €		GP6	HE T1	HE T3
Plus de Asistencia	25,96 €		GP5	18,79	23,49
Recibo Agua	12,18 €		GP4	17,5	21,88
			GP3 NA	16,21	20,26
			GP3 NB	16,21	20,26
			GP2 NA	16,21	20,26
			GP2 Nivel B	16,21	20,26
			GP1	15,53	19,41
				14,3	17,88

Complemento SB	
Personal ETAP, EDAR:	GP2-NA: 121,53€ brutos/mes GP2 – NB: 18,19€ brutos/mes
Personal Administrativo:	GP2-NA: 9,40€ brutos/mes GP2 – NB: 54,41€ brutos/mes

		revalorización		2,00%		2,00%	
TABLAS SALARIALES							
AÑO 2020							
	Tabla Nueva 2018	Tabla Sal Base	Plus Productividad	Plus Transporte	P. EXTRA	BRUTO ANUAL	
	GP6	1.272,23 €	375,36 €	94,48 €	1.647,59 €	24.200,06 €	
	GP5	1.225,47 €	375,36 €	94,48 €	1.600,83 €	23.545,41 €	
	GP4	1.178,71 €	375,36 €	94,48 €	1.554,07 €	22.890,75 €	
	GP3 Nivel A	1.138,19 €	375,36 €	94,48 €	1.513,55 €	22.323,46 €	
	GP3 Nivel B	1.103,57 €	375,36 €	94,48 €	1.478,93 €	21.838,79 €	
	GP2Nivel A	1.068,95 €	375,36 €	94,48 €	1.444,31 €	21.354,11 €	
	GP2Nivel B	1.015,40 €	375,36 €	94,48 €	1.390,76 €	20.604,37 €	
	GP1	911,22 €	375,36 €	94,48 €	1.286,58 €	19.145,87 €	
	Plus Disponibilidad Guardias (Mensual)	107,18 €					25%
	Guardia (Semanal)	192,80 €				HE T1	HE T3
	Dietas	44,86 €		GP6		19,53	24,41
	Plus de Asistencia	26,98 €		GP5		18,19	22,74
	Recibo Agua	12,66 €		GP4		16,85	21,06
				GP3 N A		16,85	21,06
				GP3 N B		16,85	21,06
	Plus Tóxico (día laborable)				Administrativo	18,43	23,04
GP2 A	ETAP, Saneamiento, Explotación	7,83 €		GP2 N A	Explotación, Saneamiento, ETAF	16,85	21,06
GP2 B	ETAP, Saneamiento	6,74 €			Administrativo	16,85	21,06
GP1	Explotación	3,34 €		GP2Nivel B	Explotación, Saneamiento, ETAF	16,14	20,18
		2,96 €		GP1		14,86	18,58
	Complemento SB						
	Personal ETAP, EDAR:		GP2-NA: 121,53€ brutos/mes				
			GP2 – NB: 18,19€ brutos/mes				
			GP2-NA: 9,40€ brutos/mes				
	Personal Administrativo:		GP2 – NB: 54,41€ brutos/mes				

