

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 26 de noviembre de 2025, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo del sector del Ciclo Integral del Agua de la provincia de Zamora, para los años 2025-2028 (Código de convenio 49000205011981/Localizador VM22HO43).

Visto el texto del convenio colectivo del sector del Ciclo Integral del Agua de la provincia de Zamora, para los años 2025-2028 (Código de convenio 49000205011981/Localizador VM22HO43), suscrito con fecha 29 de octubre de 2025, de una parte por la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEOE-CEPYME ZAMORA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo (BOCyL de 6 de mayo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

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

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

Zamora, 26 de noviembre de 2025.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-202503080



**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA PARA LOS AÑOS 2025, 2026, 2027 Y 2028****CAPÍTULO I***Disposiciones generales**Preámbulo.- Partes signatarias.*

Son partes signatarias del presente convenio colectivo del sector del Ciclo Integral del Agua de la provincia de Zamora, de una parte, como Representación Sindical, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT-FICA), que cuenta con la legitimación suficiente en representación del colectivo y, de otra parte, como Representación Empresarial, CEOE*CEPYME ZAMORA, que cuenta con la legitimación suficiente en representación de las empresas del sector.

Artículo 1.º- Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo de trabajo es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del convenio colectivo del Ciclo Integral del Agua de la provincia de Zamora.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras de la provincia de Zamora cuya actividad económica comprenda la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalinización, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales. La realización por las empresas de otras actividades, complementarias a las descritas, no impedirá la aplicación de este convenio colectivo siempre que estas últimas constituyan el objeto principal de su actividad.

Por lo que se refiere a la actividad de captación, elevación, conducción y distribución de aguas para usos agrícolas, el convenio será también de aplicación si no existe otro aplicable.

A título orientativo, las empresas afectadas por este convenio son las que tengan como actividad principal las relacionadas en los epígrafes 36 y 37 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

El convenio resultará de aplicación tanto en los casos de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas como en los de actividades prestadas para empresas o particulares. Por lo que se refiere a los organismos, entidades o sociedades públicas o mixtas, con o sin personalidad jurídica propia, que desarrollen las actividades citadas en el párrafo primero, el convenio les será aplicable, salvo que realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública o al que le resulte de aplicación otro convenio colectivo en atención a su actividad principal.

Aplicación en el ámbito del sector público.

La aplicación del convenio en organismos, entidades o sociedades públicas o mixtas cuya actividad se corresponda con su ámbito funcional se entiende sin perjuicio del respeto a las limitaciones en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normas concordantes, así como en el resto de la normativa aplicable al sector público. A estos efectos, en caso de que existan colisiones entre estas normas y las previsiones del convenio han de considerarse prevalen-

R-202503080



tes las primeras, que resultarán directamente aplicables sin necesidad de recurrir al procedimiento de inaplicación del convenio colectivo. Del mismo modo, en caso de conflicto, las normas legales prevalecerán sobre las condiciones contractuales o situaciones de hecho existentes en la empresa sin que se precise seguir el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral, a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación. El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Artículo 2.º- Ámbito personal.

El convenio afectará a todo el personal ocupado en las industrias mencionadas en su ámbito funcional.

Artículo 3.º- Vigencia.

El contenido del presente convenio tendrá una vigencia con efectos del día 1 de enero de 2025 cualquiera que fuese la fecha de su homologación y posterior publicación en el BOP, fijándose su vencimiento el día 31 de diciembre del año 2028 para todos los conceptos, tanto económicos como laborales.

Artículo 4.º- Duración.

Tendrá una duración de cuatro años (del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028) y se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2028.

No obstante, su contenido normativo se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto en cuanto no se firme el nuevo texto del convenio que lo sustituya.

Artículo 5.º- Incremento salarial.

Los incrementos salariales reflejados para cada uno de los años de vigencia del convenio serán los siguientes:

Las tablas salariales provisionales establecidas para el año 2025 son las que se señalan en el Anexo I del presente convenio, que se corresponden con un incremento del 3,00% respecto de las tablas salariales definitivas del año 2024.

Para el año 2026 se realizará un incremento salarial del 3,00% respecto de las tablas salariales definitivas del año 2025.

Para el año 2027 se realizará un incremento salarial del 3,00% respecto de las tablas salariales definitivas del año 2026.

Para el año 2028 se realizará un incremento salarial del 3,00% respecto de las tablas salariales definitivas del año 2027.

Asimismo, las partes acuerdan las revisiones salariales siguiente:

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

R-202503080



presente convenio, la diferencia resultante servirá de base para la tabla salarial de 2029.

Las empresas tendrán el plazo de dos meses para el abono de los atrasos correspondientes a todos los ejercicios desde la publicación de las Tablas Salariales en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 6.º- Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, el Estatuto de los Trabajadores y así como cualquier disposición legal que pudiera aprobarse durante la vigencia de este Convenio.

CAPÍTULO II
Condiciones de trabajo

Artículo 7.º- Jornada laboral.

La Jornada Laboral será de 37 horas y 30 minutos semanales, de lunes a viernes, en jornada continuada, garantizando el servicio y respetando las condiciones más beneficiosas, siendo para todos los años de vigencia del convenio la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.657,50 horas, también de trabajo efectivo. Se incluyen como periodo efectivo de trabajo el tiempo de 20 minutos que la persona trabajadora dispone para el bocadillo.

No obstante y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/ras en cada centro de trabajo la jornada podrá realizarse en jornada partida

Si por necesidades urgentes e inmediatas del servicio de suministro de agua y con carácter excepcional hubiera de trabajarse en sábados y domingos, las empresas afectadas por el presente convenio y a partir del día siguiente al de la firma del mismo podrán contratar nuevas personas trabajadoras que prestarán el servicio en jornada semanal de miércoles a domingo (o de martes a sábado según los casos) los/as cuales disfrutarán de un descanso semanal de dos días continuados (lunes y martes o domingo y lunes respectivamente) en la semana inmediata y posterior y percibiendo las siguientes compensaciones económicas fijadas para el año 2025:

- 17,17 euros por cada sábado realmente trabajado en jornada completa.
- 25,76 euros por cada domingo realmente trabajado en jornada completa.

Dicha cantidad se verá modificada anualmente, durante la vigencia del convenio, en la forma que se regula en el artículo 5 de este convenio.

La Jornada laboral empezará y terminará en el centro de trabajo. El calendario laboral, comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles a tenor todo ello de la jornada pactada. Dicho calendario se negociará en el primer trimestre de cada año, entre los representantes de las personas trabajadoras y las empresas o entidades. El calendario, una vez negociado, deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, en las Empresas afectadas por el presente Convenio, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo de hasta 30 minutos antes o después de la hora fijada para la incorporación o la salida del trabajo, siempre que técnicamente la empresa pueda ofrecer esta flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente. La elec-



ción del horario se establecerá por la unidad organizativa del trabajo, respetando las necesidades del servicio.

Artículo 8.º- Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional. Como norma general, las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente. Sin embargo, podrá fraccionarse, a solicitud del trabajador o cuando las necesidades del servicio así lo exijan, pero en ningún caso dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos períodos.

Por ninguna circunstancia, a excepción de liquidación, podrá ser sustituido el disfrute por ninguna cuantía económica.

Artículo 9.º- Normas de concesión de las vacaciones.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

El personal de nuevo ingreso disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado desde la fecha de su ingreso.

El personal con derecho a vacaciones que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir el importe de la parte proporcional de la misma, contándose ésta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.

Con objeto de que las vacaciones se disfruten a lo largo del año, todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutar las vacaciones dentro de los tres primeros meses del año.

La dirección, libremente, concretará las fechas a tal efecto, de acuerdo con las necesidades de la empresa y deseos del personal.

Cuando coincidan en fechas dos o más personas trabajadoras que a juicio de la dirección no puedan ausentarse simultáneamente, aquella tratará de ponerles de acuerdo y, de no conseguirlo, tendrá preferencia la de mayor categoría o mayor antigüedad, salvo que hubiese ejercido dicha preferencia con anterioridad. En caso de igualdad de categoría, se tendrá en cuenta las mismas circunstancias, primando lo regulado en el E.T. sobre el laudo.

El cuadro de distribución de vacaciones confeccionado por la empresa será expuesto en todos los centros de trabajo y, en caso de disconformidad, la persona trabajadora afectada podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social, que ordenará lo que proceda, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

La vacación anual se iniciará siempre en día laborable.

Queda prohibido descontar del período de vacaciones reglamentarias, cualquier permiso extraordinario concedido por la empresa a la persona trabajadora durante el año.

No obstante, regirá con carácter subsidiario lo dispuesto en el E.T.

Artículo 10.º- Licencias.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a las licencias por tiempo y motivaciones que a continuación se detallan:

- a) Quince días laborables en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) La persona trabajadora progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, a que haga referencia el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, que no se pueda beneficiar de la prestación por nacimiento y cuidado del menor



por falta de cotizaciones a la Seguridad Social, ni tampoco se pueda beneficiar del subsidio no contributivo por el mismo motivo, tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido de tres días.

- c) Dos días por traslado de vivienda.
- d) A las personas trabajadoras afectadas se concederán licencias con la percepción del salario o sueldo correspondiente al tiempo preciso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
Para las personas trabajadoras que ostenten la condición de cargos representativos de carácter sindical, se estará a lo dispuesto en las normas vigentes.
- e) Las personas trabajadoras que acrediten que están matriculados/as en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, relacionada con los trabajos que realiza la empresa, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría.
- f) El tiempo necesario para asistir a consulta médica con justificante del médico de la Seguridad Social.
- g) Dieciséis horas retribuidas para acompañar tanto a familiares descendientes menores de edad como a ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad con justificante médico en el que se refleje el cómputo de las horas que se ha dispuesto.
- h) Un día por matrimonio de padre/madre, hijos/as o hermanos/as, previa comunicación a la empresa.
- i) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- j) Cinco días por el fallecimiento de padres/madres, cónyuge, pareja de hecho o hijos/as.
- k) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad distintos de los establecidos en el punto i).
- l) Cuatro días para asuntos propios con sueldo dentro del período de un año, no acumulables a las vacaciones y negociados entre empresa y trabajador/a y, sin afectar al cómputo anual de jornada laboral. En caso de que se solicitara el disfrute de un mismo día de asuntos propios por parte de varias personas y resultara imposible su concesión simultánea, su disfrute se concederá por orden de petición.
- m) También se podrán solicitar dos licencias especiales al año sin sueldo, de diez días naturales cada una de ellas, siendo potestativo de la empresa su concesión.
En todo caso, se podrá requerir a la persona peticionaria, que acredite la necesidad de la licencia.
- o) 1 día en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos no incluidos en los apartados i) y j)
- p) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas



sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- q) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 de Estatuto de los trabajadores.
- r) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- s) Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- t) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, en acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Para los casos previstos en los apartados b), h), i), j) y k) se podrá ampliar en 2 días más, si los hechos suceden en provincias distintas a las de residencia de la persona trabajadora. Para el caso previsto en el apartado c), se amplía en tres días más entendiéndose todas estas licencias retribuidas con el salario íntegro.

Artículo 11.º- Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asis-

R-202503080



tencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.



5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 12.º- *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Reducción de jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un

R-202503080



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

Adaptación de jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cui-



dado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

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

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

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

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

Permiso por nacimiento y cuidado de menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

R-202503080



- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedor por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y cuidado del menor.

Cuidado del lactante.

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 medio hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo

R-202503080



sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitora, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

Artículo 13.º- Acoso sexual o por razón de sexo.

Según determina el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 14.º- Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua vigente en cada momento. Se adjunta como Anexo II la regulación actual establecida en el VII convenio colectivo Estatal.

Artículo 15.º- Grupos profesionales.

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

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

- a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
- b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

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

- 1.º) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.



- 2.º) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o E.S.O.
- 3.º) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.
- 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 pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. 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.
4. El criterio de adscripción del trabajador a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas. Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones contenidas en el mismo.
5. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

Grupo profesional 1:

A. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

Grupo profesional 2:

A. Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles 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.

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.

B. Nivel de Formación:

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de



su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1.er Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.
Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3:

A. Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, 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.

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

B. Nivel de Formación:

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 2.º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1.er Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4:

A. 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.

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

Grupo profesional 5:

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

B. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 6:

A. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técni-

R-202503080



cas, 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.

B. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Artículo 16.- Cobertura de vacantes y ascensos de grupo profesional.

Los criterios de provisión de plazas vacantes, podrán ser de libre designación o de promoción interna, de conformidad con los criterios establecidos en este convenio.

Libre designación.- Los puestos de trabajo por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en el nivel IV, V y en algunos supuestos el III de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirá mediante el sistema de libre designación.

Promoción interna.- La promoción interna tendrá dos vertientes, la vertical y la horizontal.

- Promoción vertical. - Se entiende por promoción vertical el ascenso o cobertura de plazas correspondientes a grupos profesionales distintos del ocupado. El ascenso a plazas de los grupos profesionales III, IV, V y VI, se efectuará mediante concurso-oposición, que habrá que ajustarse a criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad.

- Promoción horizontal.- Se entiende como promoción horizontal la cobertura de plazas encuadradas dentro del mismo grupo profesional en que se encuentra la persona trabajadora.

La cobertura de plazas correspondientes al mismo grupo profesional se podrá efectuar en razón de su mérito capacidad, dedicación, tareas concretas desempeñadas y transcurso de tiempo.

Se podrá efectuar mediante concurso-oposición o concurso. El concurso oposición habrá de ajustarse a criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad, valorándose hasta un 30% la posesión de titulación adecuada a la plaza, 30% la antigüedad en la empresa, hasta el 20% los cursos de formación organizados por la empresa o sindicatos, y un 20% el examen realizado, constituyéndose una Comisión o Tribunal integrado por 2 representantes de la empresa y 2 de las personas trabajadoras.

En el concurso se valorará hasta un 40% la posesión de titulación adecuada a la plaza, 40% la antigüedad en la empresa y hasta el 20% cursos de formación organizados por la empresa o sindicatos firmantes del III acuerdo de formación continua.

El establecimiento para la elección del sistema de concurso oposición o concurso para el paso de grupo 2 nivel salarial A a grupo 2 nivel salarial B será negociado entre los/las representantes de la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as.

El resto de los grupos, efectuarán la promoción horizontal de la forma general establecida.

R-202503080



Artículo 17.º- Trabajos de superior grupo.

Todas las personas trabajadoras, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 39.2 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, podrán ser destinadas a trabajos de superior categoría con el salario que corresponda a nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a 4 meses, ininterrumpidos, debiendo la persona trabajadora al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando la persona trabajadora realice durante más de 4 meses consecutivos trabajos de categoría superior, se estimará creada la vacante en cuyo caso, si le correspondiera el ascenso, se considerará consolidado en dicha plaza a todos los efectos, desde el día que empezó a realizar dichos trabajos. En el supuesto de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias, debiendo entonces volver el que interinamente realizó dichos trabajos a su anterior situación y sueldo.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permiso y ocupaciones de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 18.º- Trabajos de inferior grupo.

La empresa, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 39.2 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, podrá destinar temporalmente a un/a trabajador/a a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. La persona trabajadora seguirá percibiendo el salario que por su categoría le corresponda.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 19.º- Retribuciones.

Los salarios que percibirán las personas trabajadoras serán los señalados en la tabla salarial que figura en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 20.º- Plus de Convenio.

Todas las personas trabajadoras por el presente convenio y para el año 2025 percibirán un Plus de 36,83 euros en cada una de las pagas mensuales y gratificaciones extraordinarias.

Durante el resto de vigencia, dicho plus se incrementará en la forma en que se regula en el artículo 5 de este convenio.

En caso de que se realice reducción de jornada, se abonará la parte proporcional correspondiente a la misma.

Artículo 21.º- Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto según legislación vigente.

R-202503080



Se abonarán tomando como referencia la hora ordinaria y de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Horas extraordinarias normales, incremento del 20%.
- Horas extraordinarias nocturnas, incremento del 25%.
- Horas extraordinarias domingos y festivos, incremento del 30%.

A las personas trabajadoras que no estén de guardia y tengan que ser avisados para solucionar alguna avería se le abonarán las horas extraordinarias con un incremento del 35% sobre la hora ordinaria.

No obstante, en el caso de que fuesen compensadas en descansos, se establece la compensación de los descansos en los siguientes términos:

- Horas extraordinarias en días laborables incremento del 50%.
- Horas extraordinarias en domingo y festivos incremento del 75%.

Se disfrutará a petición de la persona trabajadora, previo acuerdo entre las partes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La compensación horaria, se procurará realizar en jornadas completas, sin exceder el disfrute de éstas dentro del plazo de cuatro meses.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

Artículo 22.º- Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este Convenio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su salario base más antigüedad o antigüedad consolidada más complemento exceso salario base y plus de convenio.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 20 de diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, se calculará según las normas siguientes:

- El personal que ingrese o cese durante el primer semestre del año, percibirá únicamente las gratificaciones de marzo y junio, calculadas en proporción al tiempo trabajado en dicho semestre.
- La misma norma se seguirá para el segundo semestre del año, respecto a las gratificaciones de septiembre y diciembre.
- Las empresas que debidamente autorizadas tengan el personal prestando servicios únicamente por horas, le abonarán las gratificaciones en proporción al salario que perciban.

Artículo 23.º- Participación en beneficios.

Será el importe de aplicar el 15 por 100 sobre el salario base más antigüedad o antigüedad consolidada y complemento exceso salario base y será liquidado conjuntamente con el salario mensual que perciba cada persona trabajadora.



Artículo 24.º- Antigüedad.

Con el fin de premiar la continuidad temporal de las personas trabajadoras al servicio de una misma empresa, se establece un premio de antigüedad que se registrará por los siguientes principios generales:

Sobre los salarios mínimos por categorías profesionales fijados en el presente Convenio, el personal percibirá en concepto de aumentos periódicos por antigüedad el 2 por 100 del salario de dichas categorías, por cada uno de los diez primeros años de servicio en la empresa y un 1 por 100 en los siguientes hasta los sesenta y cinco años de edad.

El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la empresa, con independencia del período de prueba, baja por incapacidad temporal o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.

Se sustituye a estos efectos la antigüedad en la categoría profesional, por la antigüedad de ingreso en la empresa. Esto, no obstante, al producirse un ascenso, quedará fijo el importe del premio o los premios de antigüedad alcanzados, girando el nuevo aumento sobre el salario de la categoría de ascenso al vencimiento de la anualidad correspondiente.

El premio se percibirá hasta que la persona trabajadora cumpla sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento quedará congelado, sin que devengue más porcentaje.

La fecha de partida de los premios será la de 1 de Enero, o la de 1 de Julio, según que el ingreso en la empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año respectivamente.

El premio de antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales y gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras que ingresen en las empresas afectadas por el texto del presente convenio a partir del día 1 de Enero de 1999 y por cada uno de los diez primeros años de servicio contados, percibirán en concepto de complemento de antigüedad el importe equivalente al 1 % del Salario de convenio vigente más el complemento exceso salario base. A partir del undécimo año en cada momento y hasta la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa percibirán el 0'5 % del mencionado Salario y complemento e idéntico concepto retributivo.

Lo anteriormente dispuesto solo tendrá vigencia exclusiva durante los años 2013 y 2014. Pues, a partir del 1 de enero de 2015, inclusive, no se generarán más aumentos del concepto antigüedad.

La antigüedad, que al 31 de diciembre de 2014 tenga adquirida cada persona de la plantilla, se le consolidará en el porcentaje que resulte en relación con su salario base más el complemento exceso salario base, vigente el 31 de diciembre de 2014, y bajo el concepto de "antigüedad consolidada". Dicho porcentaje le será aplicable a los salarios bases más el complemento exceso salario base, que en cada momento existan, teniendo la repercusión que corresponda sobre otros conceptos retributivos, establecidos en función del salario base, tales como gratificaciones extraordinarias y beneficios, no siendo absorbible ni compensable.

A partir del día 1 de enero de 2015 los nuevos contratos no devengarán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

Artículo 25.º- Plus personal especial.

Para todo el personal que percibiese a 31 de diciembre de 2012 los pluses de quebranto de moneda, lote de navidad, bonificación de recibos de agua y ropa de



trabajo para personal de oficina, se unifican en este nuevo plus personal especial, quedando consolidados dichos conceptos con fecha 1 de enero de 2013.

Este plus personal especial se incrementará en el mismo porcentaje del salario en toda la vigencia del Convenio, no siendo absorbible ni compensable.

A partir del 1 de enero de 2013 los nuevos contratos no devengarán este plus.

Artículo 26.º- Complemento exceso salario base.

Cuando por la implantación de los nuevos grupos profesionales el salario base de convenio fuera inferior al que el trabajador venía percibiendo en su antigua categoría profesional, la diferencia existente pasará a denominarse “Exceso Salario Base”, el cual será revisado como mínimo en igual porcentaje que el Salario base de Convenio, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 27.º- Complemento de administración.

A partir del 1 de enero de 2025 se abonará en las doce pagas ordinarias, un complemento de administración por un importe de 60,00 euros brutos mensuales. Este complemento se abonará al personal del área administrativa clasificado en los grupos profesionales 1, 2 y 3, que no perciban otros complementos adicionales al presente convenio, como salarios pactados, u otros de análoga naturaleza por importe igual o superior a este. En el supuesto de que sea inferior se complementará la diferencia hasta este importe.

Durante el resto de vigencia, dicho plus se incrementará en la forma en que se regula en el artículo 5 de este convenio.

Artículo 28.º- Complemento de guardia.

Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas, la disponibilidad para guardias será obligatoria para todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio y, especialmente en el área técnica y operaria, sean designadas para tales cometidos.

Las guardias consistirán en estar trabajando fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, en días de descanso semanal y/o festivo, en dependencias de la empresa o en los lugares de trabajo que el Servicio requiera.

Las horas trabajadas como guardias se compensarán por tiempo equivalente de descanso en los seis meses siguientes a su realización y se abonará adicionalmente un plus por cada hora efectiva trabajada de guardia, pudiendo el trabajador acumular las horas de descanso hasta completar jornadas completas. Respetándose los descansos de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

El importe económico correspondiente al plus de guardia, para el año 2025, será de 7,35 euros por cada hora efectiva trabajada de guardia. Aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por este concepto, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas y en ningún caso será ni absorbible ni compensable.

Durante el resto de vigencia, dicho plus se incrementará en la forma en que se regula en el artículo 5 de este convenio.

Las personas trabajadoras designadas dispondrán de un calendario anual rotativo entre las mismas que se negociará con la RLPT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, en el que constarán los días de guardia. Cualquier variación de dichos calendarios por necesidades del servicio o a instancia de la persona trabajadora no tendrá la con-



sideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo. En ningún caso se podrá establecer más de dos semanas consecutivas en la misma persona trabajadora en el cuadro de intervención.

Artículo 29.- Complemento de retén.

Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas, la disponibilidad para retén será obligatoria para todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio y, especialmente en el área técnica y operaria, sean designadas para tales cometidos.

El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a las personas trabajadoras fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio para atender averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones o actuaciones urgentes u otras análogas no urgentes que, por su trascendencia para el inmediato funcionamiento del servicio, sean inaplazables, así como para realizar trabajos cuya causa «sobrevvenida» pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio.

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

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

El importe económico correspondiente al plus de retén por cada día establecido para prestar dicho servicio, para el año 2025, será de 15,53 euros.

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

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

Para el año 2028, el importe del complemento de retén será de 26,5 euros diarios por día efectivo prestando el servicio de retén.

Aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por este concepto, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas y en ningún caso será ni absorbible ni compensable.

Esta cantidad se considera independiente de la intervención que la persona trabajadora realice. Este tiempo de intervención se computará desde que la persona trabajadora reciba el aviso de intervención y hasta su retorno, y se compensará bien económicamente conforme a lo indicado en el artículo 21 del presente convenio, o bien podrá ser compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de los seis meses siguientes a su realización.

Aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por un concepto de idéntica naturaleza mantendrán su cuantía y condiciones pactadas, y en ningún caso será ni absorbible ni compensable.

La determinación de la compensación en tiempo de descanso o abono económico del tiempo de intervención será determinada por acuerdo entre las partes, en caso de desacuerdo, la empresa podrá establecer el abono o la compensación por descanso de forma razonada según necesidades del servicio. El tiempo de descanso por compensación de tiempo de intervención podrá ser acumulado en jornadas completas, siempre que las necesidades y organización del servicio así lo per-



mita. En ningún caso se podrá establecer más de dos semanas consecutivas en la misma persona trabajadora en el cuadro de intervención.

Las personas trabajadoras designadas dispondrán de un calendario anual rotativo entre las mismas que se negociará con la RLPT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, en el que constarán los días de retén.

Cualquier variación de dichos calendarios por necesidades del servicio o a instancia de la persona trabajadora no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

CAPÍTULO IV *Disposiciones adicionales*

Artículo 30.º- Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras, ropa de trabajo adecuada, de verano e invierno, consistente en:

Invierno: Dos trajes completos (pantalón, chaqueta, camisa). Se entregará un jersey. Se entregará un anorak y botas cuando el/la trabajador /a lo necesite.

Verano: Dos pantalones y dos camisas.

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.

Existirá un remanente de ropa de trabajo en almacén, para casos de necesidad por deterioro de la existente del personal.

Artículo 31.º- Cláusula de absorción.

Las disposiciones legales que se promulguen en el futuro y que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados en cómputo anual, superan las condiciones establecidas en el presente Convenio.

Artículo 32.º- Anticipos personales.

Las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos por importe de hasta 2.800,00 euros.

Artículo 33.º- Intereses, plazos y forma de amortización.

Los anticipos devengarán un interés de 2 por 100 anual. El plazo máximo de amortización de los anticipos será de dos años, contados a partir del mes siguiente a aquel en que se hubiesen abonado.

Los anticipos concedidos se amortizarán mediante la reducción en las pagas ordinarias y/o extraordinarias de una cantidad fijada en atención a la cuantía, intereses y plazo de amortización.

Artículo 34.º- Condiciones para la concesión de anticipos.

Son condiciones indispensables para poder optar a estos anticipos las siguientes:

- Tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa.
- No tener cantidades pendientes para la amortización de otros anticipos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado que lo solicite.



- El saldo que en cada momento se adeude a la empresa, no será superior a 24.040,48 euros.

Los anticipos requerirán informe de la representación sindical de las personas trabajadoras, legalmente constituida en la empresa, siendo concedidos siempre y cuando se cumplan las condiciones expuestas en este artículo.

Artículo 35.º- Plus medioambiental.

Las personas trabajadoras a quienes afecta este convenio y presten servicios de forma continuada en la EDAR, la ETAP con cloro gas y/o ozono o el camión de saneamiento, recibirán un plus medioambiental consistente en un suplemento del salario diario del 20%.

Artículo 36.º- Trabajos nocturnos.

Se considerarán trabajos nocturnos los comprendidos entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajos nocturnos se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas realmente trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se hallen comprendidos o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche, como porteros o guardas que hubieran sido contratados expresamente para realizar su función durante el período nocturno.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todo el personal en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa, la cual con objeto de que aquél no trabaje de noche y de manera continua, debe cambiar los turnos mensualmente, como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oírá el informe del comité de empresa o delegados de personal.

La bonificación por trabajo nocturno consistirá en el 20 por 100 del salario diario, asignado a la categoría profesional de la persona trabajadora. El trabajador no percibirá recargo alguno por hora extra trabajada en periodo nocturno por quedar compensado suficientemente por el valor de la hora extra pactada.

Artículo 37.º- Dietas y locomoción.

La persona trabajadora 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 siguientes cantidades, sin distinción de categorías:

- Almuerzo o cena: 75 por 100 del salario diario del Grupo 2 Nivel B.

- Habitación y desayuno: 100 por 100 del indicado salario.

Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue respectivamente a comer o cenar fuera de la localidad, entendiéndose que esta circunstancia se produce cuando la ausencia supera las 16 ó 20 horas.



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

Las empresas que tengan establecidos sistemas de dietas de locomoción más beneficiosas deberán mantener los mismos.

Artículo 38.º- Retribución en vacaciones.

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

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

- a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales, indicados en el apartado siguiente, del año en curso.
- b) Dividir esta cantidad entre 330 días (11 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo) y multiplicarlo por los 30 días naturales de vacaciones fijados en este Convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

Conceptos no incluidos en Retribución adicional de vacaciones:

- Cualquier concepto abonado en las 12 mensualidades y pagas extraordinarias:
- Salario base.
- Plus convenio.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Participación en beneficios.
- Plus Personal Especial (para aquellos que aplique como ad personam).
- Complemento exceso salario base (para aquellos que aplique como ad personam).
- Devengos abonados en las 12 mensualidades, sea cual sea su denominación y concepto.

Conceptos a incluir en retribución adicional de vacaciones:

- Plus Festivos (art. 7).
- Plus Medioambiental (art. 31).
- Plus Nocturno (art. 32).
- Aquellos conceptos variables compensatorios derivados de la prestación de los servicios de Guardias y Retenes que se hayan podido establecer por acuerdo en los centros de trabajo.

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

El cómputo y devengo de la cuantía a abonar, conforme a lo establecido anteriormente, será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año natural.

R-202503080



CAPÍTULO V *Premios y faltas*

Artículo 39.º- Premios.

Por la Dirección de la empresa se podrán establecer los premios o distinciones que estime oportunos a fin de reconocer conductas ejemplares; espíritu de servicio, afán de superación profesional u otros actos que puedan ser acreedores de ellos.

Artículo 40 .º- Faltas y sanciones.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua vigente en cada momento. Se adjunta como Anexo III la regulación actual establecida en el VII convenio colectivo Estatal.

CAPÍTULO VI *Regimen asistencial*

Artículo 41.º- Indemnización por Incapacidad Temporal (I.T.).

Durante la situación de I.T. tanto derivada de enfermedad, como de accidente de trabajo, las empresas completarán las percepciones que la persona trabajadora percibe de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de todos sus emolumentos.

Artículo 42.º- Seguro de vida.

Las empresas mantendrán concertados a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias:

Muerte natural.- Hasta el límite de 65 años de edad, 9.000 euros, que serán entregados después de producirse el fallecimiento, a las personas beneficiarias que libremente haya designado la persona trabajadora.

Invalidez permanente y total e invalidez permanente y absoluta y gran invalidez.- Hasta el límite de 65 años, derivada de accidente no laboral, enfermedad o accidente laboral, 23.500,00 euros, que serán entregados a la persona trabajadora al declarársele formalmente las citadas invalideces.

Muerte por accidente de trabajo.- Hasta un límite de 65 años de edad, 23.500,00 euros que serán entregados después de producirse el fallecimiento, a los/las beneficiarios/as que libremente haya designado la persona trabajadora.

Muerte por accidente de tráfico.- Hasta el límite de 65 años de edad, 23.500,00 euros, que serán entregados después de producirse el fallecimiento, a las personas beneficiarias que libremente haya designado la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras a su cargo, pueden mejorar dichas prestaciones básicas.

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras, dentro del primer semestre del año, copia del seguro de vida o accidente.

Artículo 43.º- Premios de vinculación.

A partir del 1º de enero de 2001, las personas trabajadoras que estando en activo cumplan la edad de 60 años y tengan acreditados a esa fecha una antigüedad mínima en la empresa de 10 años percibirá dentro del recibo de salarios del mes natural en que cumple la edad un importe equivalente a tres mensualidades de su salario real.

R-202503080



Todas las personas trabajadoras del sector percibirán el importe equivalente a una mensualidad de su salario real durante el mes de octubre de 2027, siempre que lleven cinco años de permanencia en la empresa a fecha 30 de septiembre de 2027. Si en esta fecha no han cumplido cinco años en la empresa, recibirán este importe correspondiente a una mensualidad de su salario real, cuando cumplan los cinco años de permanencia en la empresa.

Para las personas que se incorporen a la empresa en fecha posterior a octubre de 2027 cobrarán una mensualidad de su salario real cuando cumplan 5 años de permanencia en la empresa.

Esta cantidad la percibirán cada cinco años desde la fecha en que la cobraron por primera vez.

Este premio se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al que cumplan los cinco años de permanencia en la empresa.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, sea la causa que fuere y cumplidos los 60 años de edad estando en activo, la empresa abonará a los derecho-habientes una mensualidad del salario base, antigüedad y participación en beneficios.

Artículo 44.º- Reconocimiento médico.

Anualmente en las fechas que la empresa indique y por cuenta de ésta en todos los órdenes, serán sometidas las personas trabajadoras a un reconocimiento médico. Dicha revisión médica se confeccionará siempre a través del Servicio de Prevención y será facilitado a cada persona trabajadora un resumen de dicho reconocimiento.

Artículo 45.º- Responsabilidad civil.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas en el desarrollo del trabajo, serán abonadas por las empresas cuando no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil suscrito por las empresas.

Artículo 46.º- Contrato de relevo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 47.º- Contratos eventuales.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 48.º- Ayudas sociales.

Asignación familiar. En el supuesto de que alguna persona trabajadora de la plantilla tuviera a su cuidado algún hijo discapacitado psíquico, físico o sensorial con una discapacidad mínima del 33%, percibirá como ayuda económica para su atención, la cantidad de 50 euros en cada una de sus doce pagas ordinarias.

Artículo 49.º- Trabajadores fijos de plantilla.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 50.º- Subrogación empresarial.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal del



ciclo integral del agua vigente en cada momento. Se adjunta como Anexo IV la regulación actual establecida en el VII convenio colectivo Estatal.

Artículo 51.º- Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales, la empresa o entidad, descontará en la nómina de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Las personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación, remitirán a la dirección de la empresa o entidad un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical y la cuantía de la cuota.

Los importes retenidos se entregarán a la Central Sindical que designe la persona trabajadora de la empresa o entidad.

Las empresas o entidades efectuarán las antedichas detracciones hasta que la persona trabajadora interesada remita a la empresa o entidad un escrito anulando la orden de descuento.

Artículo 52.º- Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. La empresa deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de la ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

Las reuniones del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, como representantes legales de los/las trabajadores/as, tendrán como mínimo las siguientes garantías:

- 1.- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de ellos para el ejercicio de sus funciones de representación de 15 horas.
- 2.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:
 - Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- 3.- No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones de los representantes legales de los/las trabajadores/as con la empresa, comisión paritaria, como a la comisión negociadora del Convenio, las partes integrantes, de los mismos podrán ir acompañados/as de asesores/as o expertos/as.

Artículo 53.º- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuera modificado algún aspecto esencial del presente Convenio, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, debiendo ser revisado nuevamente su contenido por la Comisión Negociadora del mismo.



Artículo 54.º- Comisión Paritaria.

Los firmantes de este convenio por un lado la Unión General de Trabajadores (U.G.T) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO) y por otro lado la Confederación de Organizaciones Zamoranas de Empresarios (Energía) (CEOE*CEPYME, ZAMORA), constituirán la Comisión Paritaria como órgano legítimo para la interpretación de su contenido y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes que la integran y en todo caso dentro de los 7 días siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de quince días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que considere oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.
- c) Intervención, en los términos recogidos en los artículos 41 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- e) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- f) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- g) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León.

Artículo 55.º- Organización y modificación de las condiciones de trabajo.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo corresponde a las empresas o entidades, que la ejercerán a través de sus órganos competentes en cada caso.

Cualquier modificación de las condiciones de trabajo tal y como establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores deberá ser informada previamente a los/las representantes legales de los/las trabajadores/as, de acuerdo con el mencionado artículo del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 56.º- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial de presente convenio colectivo.

En ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 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, esto es a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegida por aquellos.

Tras un periodo de consultas no superior a quince días, si finaliza con acuerdo éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito. En caso de desacuerdo la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto planteado, disponiendo de un plazo máximo de 7 días desde que la discrepancia fue planteada para pronunciarse. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA.



ANEXO I

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2025
 (3% sobre tabla definitiva 2024)

GRUPO PROFESIONAL	Salario Base Mensual (x12)	Plus convenio (x12)	Participación en Beneficios (x12)	Gratificación Extraordinaria (x4)	Sal. Bruto Año
G.P. 1	1.139,04	36,83	170,86	1.175,87	20.864,24
G.P. 2 Nivel B	1.168,83	36,83	175,32	1.205,66	21.394,40
G.P. 2 Nivel A	1.240,49	36,83	186,07	1.277,32	22.669,96
G.P. 3 Nivel B	1.262,57	36,83	189,39	1.299,40	23.063,08
G.P. 3 Nivel A	1.315,10	36,83	197,27	1.351,93	23.998,12
G.P. 4	1.691,59	36,83	253,74	1.728,42	30.699,60
G.P. 5	1.899,78	36,83	284,97	1.936,61	34.405,40
G.P. 6	1.919,76	36,83	287,96	1.956,59	34.760,96

- Según el artículo 22 el importe de la participación en beneficios tendrá en cuenta, en su caso, además del Salario Base, la Antigüedad consolidada y el complemento exceso salario base

- Según el artículo 21 el importe de la Gratificación Extraordinaria tendrá en cuenta, en su caso, además del Salario Base y el Plus Convenio, la Antigüedad consolidada y el complemento exceso salario base



ANEXO II

Transcripción literal del Anexo V convenio colectivo Estatal del ciclo integral del agua:

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

Preámbulo.

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

Marco legal.

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre (BOE de 9 de octubre de 2024), en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI), protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

Partes intervinientes.

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

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

Objeto de las medidas.

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

A su vez, las empresas dispondrán de un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso

R-202503080



contra las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo, libre y saludable, en el que se garantiza la dignidad de la persona y su igualdad, erradicando igualmente cualquier tipo de violencia, incluida la violencia sexual.

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

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

Ámbito de aplicación.

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

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

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

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

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

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

Medidas planificadas acordadas

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

- Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las



- personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Se promoverá una cultura empresarial diversa, que incluye expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Segundo. Acceso al empleo.

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

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por ningún motivo, cumpliendo con el principio de igualdad de trato y de oportunidades, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.
- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo, poniendo de manifiesto el compromiso de la empresa con la diversidad y la igualdad de oportunidades de todas las personas, con independencia de su sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

- Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.
- Asimismo, se garantizará que el ejercicio de la corresponsabilidad y la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para el desarrollo profesional de ninguna persona trabajadora, con independencia de su orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Las empresas garantizarán la inexistencia total de discriminación en los procesos de promoción profesional de las personas trabajadoras, asegurando la no discriminación a las personas LGTBI para garantizar el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

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

- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección y contratación.
- Incorporar en el Plan de Formación acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas



- trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que se tenga en cuenta, de forma transversal, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.
- Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.
 - Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.
 - Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas en las comunicaciones de la empresa.

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

- seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.
- Las empresas dispondrán de un protocolo para la prevención del acoso en el que expresamente se incluya la prohibición de discriminación por causa de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Esta obligación se entenderá cumplida cuando la empresa cuente con un Protocolo general contra el acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.
- Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia o queja.

Sexto. *Permisos y beneficios sociales.*

- Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.
- Las empresas deberán atender a la realidad de las familias diversas, es decir, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el disfrute de los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, con especial atención a las personas TRANS.

Séptimo. *Régimen disciplinario.*

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

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

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

- Las ofensas o faltas graves de respeto por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Acciones, manifestaciones o comportamientos que degraden, humillen, ofendan o ridiculicen a integrantes del colectivo LGTBI.



Cláusula de confidencialidad.

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

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

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

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

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

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

Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, quedando expresa y terminantemente prohibido cualquier acto constitutivo de acoso o discriminación.
- Confidencialidad y sigilo: todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información alguna sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Celeridad, diligencia y rapidez en la incoación y resolución del procedimiento, evitando demoras indebidas.

R-202503080



- Garantía del principio de contradicción: En la tramitación del procedimiento se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Principio de restitución: En caso de que el acoso realizado se hubiera concretado en un acto de represalia o discriminación que haya supuesto una modificación indebida de las condiciones laborales de la víctima; la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.
- Prohibición de represalias y protección a las personas denunciantes frente a posibles represalias, considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la víctima. Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas o tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

Plazos del procedimiento.

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

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

Instrucción del procedimiento.

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

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

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

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez analizada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que se consideren procedentes para proteger a la víctima, apartándola de la persona denunciada, mientras se desarrolla el procedimiento de actuación y hasta su resolución. Dichas medidas cautelares deberán ser proporcionadas, temporales (mientras se tramite el procedimiento) y adecuadas a las circunstancias del caso y podrán consistir entre otras en la reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto de trabajo, movilidad funcional o geográfica...y se adoptarán siempre que se consideren adecuadas y necesarias en interés de la víctima.



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

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

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
 - ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.
- Resolución del procedimiento.

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

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

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

Glosario de términos y definiciones.

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

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

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

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



Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



ANEXO III

Transcripción literal del Capítulo VIII de VII convenio colectivo Estatal del ciclo integral del agua:

*“Régimen disciplinario**Artículo 50. Régimen de faltas y sanciones.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 51. Clasificación de las faltas.

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

El incumplimiento de la normativa por las personas trabajadoras, en aquellas empresas que dispongan de un conjunto de políticas centradas en el ámbito de la estructura ética de las mismas (código ético o código de conducta o compliance), será sancionable conforme a la gravedad del incumplimiento cometido y de acuerdo a lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 52. Faltas leves.

Se clasificarán como leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con su personal.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 53. Faltas graves.

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio de su autoría, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

R-202503080



4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, sí implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquella persona.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para esta persona, para terceras o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el punto octavo del artículo 52, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo, o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el punto noveno del artículo
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para las personas trabajadoras o terceras personas, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».
15. La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a una persona trabajadora.
17. Si la causa prevista en el punto sexto del artículo 52 produjera escándalo notorio.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 54. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a las personas trabajadoras o a terceras personas, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.



4. El consumo fraudulento de agua por complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de personas trabajadoras en el trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, personas trabajadoras de la empresa, así como a los familiares de todas ellas, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador/a.
15. Originar riñas y pendencias con las personas trabajadoras o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía. Solo se podrá aplicar la sanción máxima del despido en los supuestos en que exista habitualidad en el caso de la embriaguez y repercusión negativa en el trabajo en ambos casos.
18. El acoso sexual, entendido como cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
19. La discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, afiliación sindical, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación e identidad sexual, entendido como cualquier comportamiento realizado en función de una o varias de estas circunstancias, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
20. El acoso psicológico en el trabajo (APT), entendido como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).
21. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 52, y en la segunda, cuarta, séptima, decimosegunda, y decimocuarta del artículo 53.
22. Si como consecuencia de la causa prevista en el punto décimo del artículo 53 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».
23. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.



24. El incumplimiento de las normas que establezca la empresa con objeto de prevención de delitos o normas establecidas en los códigos éticos de conducta y de la política de Cumplimiento, cuando suponga la comisión de un delito y como consecuencia del mismo, haya generado responsabilidad penal de la persona jurídica.
25. Las ofensas o faltas graves de respeto por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
26. Acciones, manifestaciones o comportamientos que degraden, humillen, ofendan o ridiculicen a integrantes del colectivo LGTBI.

Artículo 55. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

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

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

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

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

Artículo 56. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- A. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 57. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los



sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58. *Acumulación de faltas.*

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

- A) Faltas leves: 3 meses.
- B) Faltas graves: 6 meses.
- C) Faltas muy graves: 1 año.”



ANEXO IV

Transcripción literal del Capítulo IX de VII convenio colectivo Estatal del ciclo integral del agua:

*Subrogación convencional**Artículo 59. Cláusula de subrogación convencional.*

Cuando la actividad de una empresa o entidad pública afectada por este convenio cese en un centro de trabajo, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a las personas trabajadoras adscritas al servicio de las instalaciones que se explotan.

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

En caso de que el contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc. acabe por la decisión de una entidad pública de asumir directamente el desarrollo del servicio, se aplicará esta garantía en los términos establecidos en el artículo 130.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 60. Subrogación convencional: procedimiento.

Será requisito necesario para tal subrogación que las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue.

Las personas trabajadoras que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados/as.

Asimismo será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extra salariales, laborales y sociales de todas las personas trabajadoras en las que debe operar la subrogación o sustitución empresarial.

Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento del personal afectado la subrogación a la nueva empresa adjudicataria.

El anterior adjudicatario y en su defecto el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a la RLPT de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.

R-202503080



2. Fotocopia de las doce últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos doce meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social del personal afectado.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad o documento oficial identificativo correspondiente, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones. En caso de que la subrogación afecte a algún trabajador con contrato de relevo por cobertura de jubilación parcial, la información incluirá la identificación del jubilado parcial con el que vincula el relevo.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos las personas trabajadoras afectadas.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal de las personas trabajadoras, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas trabajadoras que, encontrándose en tales situaciones deban ser subrogadas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
8. En la medida de lo posible se facilitará:
 - Registros de formación (Titulaciones, diplomas, acreditaciones) de cada persona trabajadora en materia técnica y prevención de riesgos laborales con incidencia en el mantenimiento de la prestación del servicio.
 - Copia acta designación y registro oficial de delegado/s de prevención o comité de SSL, si procede.

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

Artículo 61. *Subrogación convencional: Efectos.*

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

- a) En el supuesto caso que las Empresas cedente y cesionaria estén aplicando diferentes convenios colectivos, la Empresa cesionaria procederá a la adaptación de la estructura retributiva, establecida en el convenio colectivo de aplicación en la cedente a la determinada en el convenio colectivo de aplicación en la cesionaria, adaptando los conceptos retributivos convencionales de aplicación anterior a la estructura, conceptos y cuantías contenidas en el convenio de aplicación de la empresa cesionaria en el momento de la subrogación, garantizando que no se produzca ningún tipo de merma económica por la citada adscripción.

R-202503080



- b) Por ello, todos los derechos, económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo las personas trabajadoras establecidos por su convenio colectivo de procedencia, serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en el convenio de aplicación de la empresa cesionaria, modificando el recibo de salarios y los conceptos contenidos en el mismo desde la fecha de la subrogación.
- c) Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos del convenio colectivo de procedencia en su totalidad por los establecidos en las tablas salariales vigentes de aplicación del convenio de la empresa cesionaria, si existiese un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor la persona trabajadora, dicho exceso se retribuirá mediante el complemento salarial denominado «Plus adaptación convenio», de acuerdo con lo establecido en la cláusula adicional del presente convenio.
- d) La empresa cesionaria respetará la antigüedad que la persona trabajadora tuviera reconocida en la empresa cedente antes de pasar subrogada.
- e) La empresa cesionaria respetará la modalidad contractual y grupo profesional que tuviera la persona trabajadora en la empresa cedente antes de pasar subrogada.
- f) La empresa cesionaria respetará todas las mejoras laborales y sociales que la persona trabajadora tuviera reconocidas en el convenio colectivo de origen en la empresa cedente conforme a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, lo que garantiza que no se produce empeoramiento alguno de las condiciones de empleo de las personas subrogadas, salvo pacto entre las partes.

2. Subrogación por pérdida parcial de la actividad. En caso de que la subrogación se produzca en contratos o concesiones en los que el cliente haya establecido diferencias entre el servicio/contrato prestado respecto del nuevo servicio/contrato a prestar, de tal modo que la nueva empresa adjudicataria no haya de subrogar a la totalidad de las personas trabajadoras del servicio/contrato finalizado, se tendrán en cuenta los siguientes criterios para establecer las personas trabajadoras que habrán de ser subrogadas, esto operará en caso de no existir referencia alguna o no esté clara en la adjudicación al número de efectivos asignados al servicio:

- a) A fin de determinar el número de personas trabajadoras a subrogar se aplicará el porcentaje de la actividad perdida sobre el número total de la plantilla.
- b) La aplicación del criterio anterior determinará el número de personas trabajadoras a subrogar, redondeándose por exceso las fracciones iguales o superiores a 0,5 y por defecto las fracciones decimales inferiores a 0,5.
- c) Finalmente y tras haberse concretado el número total de personas trabajadoras a subrogar conforme a los criterios anteriormente descritos, las personas trabajadoras afectadas por la subrogación deberán haber estado asignados al servicio por el cual se produce la subrogación o tener relación directa con las tareas, funciones y responsabilidades respecto a la actividad que está siendo objeto de cambio de contratista, al menos cuatro meses anteriores a la fecha de la subrogación.

3. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión o excedencia serán subrogados igualmente. En los casos en que ostenten derecho a la reserva de puesto y hayan sido sustituidos por personas trabajadoras interinas, la subrogación afectará igualmente estos últimos, con independencia de la antigüedad que ostenten y sin perjuicio de que su contrato se extinga en el momen-



to en que se produzca la reincorporación de los sustituidos. En los supuestos de excedencia sin reserva de puesto, serán de aplicación las reglas generales.

4. Si, como consecuencia de la subrogación, las dos personas trabajadoras participantes en una contratación de relevo conforme a las previsiones legales quedarán adscritas a dos empresas diferentes, cada uno de sus contratos mantendrá las condiciones establecidas.

Ambas empresas quedan obligadas a informarse recíprocamente respecto de las incidencias relevantes que se produzcan en cada uno de los contratos y que puedan afectar a la otra contratación.

Asimismo, cada empresa queda obligada al mantenimiento de los contratos en las condiciones legalmente establecidas. Si alguna de ellas no lo hiciera y, como consecuencia de esto, resultarán efectos negativos para la otra, esta última podrá instar el correspondiente resarcimiento de los daños.

5. En el caso de las vacaciones que no hayan sido disfrutadas por la persona trabajadora a la fecha de subrogación, total o parcialmente, éstas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, así como de las vacaciones que se hayan disfrutado pero todavía no se hubieran devengado en la empresa saliente a la fecha de la subrogación.

6. En caso de que la entrada de la nueva empresa en la prestación del servicio se demore como consecuencia de la tramitación del nuevo contrato y los servicios de la empresa anterior no fueran requeridos o lo fueran en menor medida, podrá recurrirse a medidas temporales de regulación de empleo por tiempo no superior a un año. A estos efectos, podrán promoverse los oportunos procedimientos de regulación temporal de empleo, con base en el artículo 47 ET. Las partes firmantes de este convenio entienden que en estos supuestos concurren las causas organizativas a las que se refiere el indicado precepto legal. La adopción de estas medidas se producirá sin perjuicio de la aplicación de la garantía subrogatoria en el momento en que el nuevo contrato comience a desplegar sus efectos, siempre que no haya superado el plazo de un año desde la finalización del contrato original.”

