Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (Regcon) y la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, SAU para su centro de trabajo de Ponferrada para los años 2022-2025 (Nº Convenio 24002172012001).

Vista el acta de fecha 16 de enero de 2023 de firma del Convenio Colectivo de la empresa Aquona gestión de aguas de Castilla, SAU para su centro de trabajo de Ponferrada para los años 2022-2025 (nº de Convenio 24002172012001) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCyL 06.05.2022).

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

Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (Regcon), con comunicación a la Comisión negociadora.

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

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 01.10.2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante la Delegada Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

León a 21 de febrero de 2023.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUONA GESTIÓN DE AGUAS DE CASTILLA, SAU, PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE PONFERRADA PARA LOS AÑOS 2022-2025

Capítulo I.—Extensión, ámbito de aplicación

El presente Convenio ha sido suscrito por los representantes de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 1.º.—Ámbito funcional y de aplicación

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

Artículo 2.º.—Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. No obstante, sus efectos económicos serán de aplicación desde 1 de enero de 2022.

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

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

Artículo 3.º.—Absorción y compensación

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

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

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

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

Artículo 4.º.—Comisión mixta de interpretación del Convenio.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente Convenio, se creará una Comisión paritaria entre las personas participantes de la negociación del mismo, formada por el mismo número de representantes de la representación legal de las personas trabajadoras y de la empresa.

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

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

Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

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

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

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

Artículo 5.º.—Vinculación de la totalidad.

1. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la Jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse, dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la Resolución co-

respondiente, al objeto de resolver el conflicto planteado, Si en el plazo de 45 días a partir de la firmeza de la Resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

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

Artículo 6.º.–Normas supletorias

Serán normas supletorias el Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua, las normas legales de carácter general y el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II.–Organización y condiciones de trabajo

Artículo 7.º.–Organización del trabajo

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 8.º.–Clasificación funcional

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 13 del Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 9.º.–Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 10.º.–Grupos profesionales

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 11.º.–Período de prueba

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 12.º.–Jornada Laboral

El número de horas normales de trabajo para el personal de Aquona de Ponferrada durante la vigencia del Convenio será de 1657,5 horas anuales de trabajo efectivo.

Se establecen cuatro días de libre disposición para el año 2022 y sucesivos, sin afectar al cómputo efectivo de jornada anual.

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

Anualmente se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras la distribución de la jornada y calendario laboral de los diferentes colectivos existentes en la empresa.

- Calendario laboral

Anualmente se fijará con la representación legal de las personas trabajadoras la distribución de la jornada y calendario laboral de los diferentes colectivos existentes en la empresa. En el mismo deberá figurar:

- El horario de trabajo diario en la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornada

De no realizarse un nuevo calendario se entenderá automáticamente prorrogado el del año anterior.

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

- Bolsa de horas personal distribución/explotación (redes de agua y saneamiento):

- i. Jornada continua orientativa de 7.45 a 15.00 todo el año, en función del desarrollo calendario laboral.
- ii. Por diferencia de horas trabajadas con el cómputo anual, se crea una bolsa de 60 horas anuales de disposición, con el siguiente Reglamento de funcionamiento:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se creará una Comisión de seguimiento de la bolsa de horas, de calendario cuatrimestral, coincidente con la división de uso de las mismas.

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

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

Artículo 13.º.-Vacaciones

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

Salvo pacto en contrario, las vacaciones se disfrutarán en dos períodos. Quince días entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, concretándose de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora dentro de dicho período. No obstante, siempre y cuando el servicio quede cubierto, se podrá coger 3 semanas en periodo estival.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en tiempo con una IT derivada de una enfermedad común, embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la de disfrute de permiso que le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

Artículo 14.º.-Permisos y licencias

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la redacción vigente en cada momento.

- c) Un día, por matrimonio de hijos/as.
- d) Tres días laborables, por fallecimiento de cónyuge y parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días laborables, en los supuestos de accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tal y como se establece en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores. Estos se podrán disfrutar dentro del periodo de ingreso hospitalario del familiar.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando con regularidad para la obtención de un título académico o profesional, de carácter público o privado reconocidos, así como por el tiempo necesario para recibir o efectuar consultas y asistencia médica. Los supuestos anteriores deberán ser debidamente justificados a la empresa.

Cuando por los motivos expresados en los apartados d) y e), quien necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos serán de 4 días laborables.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15.º.–Excedencias.

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

Artículo 16.º.—Movilidad funcional y geográfica.

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 16 y 19 del Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 17.º.—Promociones y Ascensos

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 26 y 27 del Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 18.º.—Guardias y retenes (de aplicación del 01/01/2022 al 31/12/2022)

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

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

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

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

El personal disponible se define como:

- Personal de guardia: Será aquel operario/a de explotación que se encuentre disponible y localizable fuera de su jornada laboral, a los efectos de atender a los avisos urgentes, y en su caso efectuar las correspondientes actuaciones que requieran una intervención inmediata, tendentes a solucionar el problema, o posponerlo, para ser reparado dentro de la siguiente jornada laboral.
- Personal de retén: Será aquel/la operario/a de explotación que estará disponible y localizable solo para el caso de que no pudiendo el operario/a de guardia solucionar el problema por sí solo/a, se le solicite su actuación para realizar tareas de apoyo y refuerzo al mismo.

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

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

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

- La guardia comprende los trabajos realizados por la persona trabajadora durante el tiempo en el que se encuentre en esta situación especial, así como la disponibilidad absoluta e inmediata que debe existir para ser localizado en la forma y medios que se adopten en el servicio.
- Durante la guardia se estará obligado/a a atender todos los avisos que se reciban, debiendo elaborarse un parte de cada llamada recibida, así como de la intervención realizada a consecuencia de la misma.

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

Las guardias se remunerarán con los siguientes conceptos y contenidos:

Todo el personal operario Fontanero que este adscrito al cuadrante rotatorio de las guardias percibirá un plus de disponibilidad para el año 2022 de 113,15 euros mensuales.

El personal de guardia percibirá con carácter adicional por cada guardia semanal, para el año 2022 la cantidad de 203,54 euros bajo el concepto en el recibo de nóminas de guardias.

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

Las personas trabajadoras que estén de retén y de apoyo retén durante la semana de Nochebuena/Navidad y Nochevieja/Año Nuevo percibirán 30 €/semana cada uno adicionales.

Artículo 18 bis.- Guardias y retenes (de aplicación a partir de 1 de enero de 2023).

18 bis. 1- Guardias (anteriormente denominadas rondas)

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, 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 6 meses siguientes a su realización y se abonará adicionalmente un plus por cada hora efectiva trabajada de guardia, pudiendo la persona trabajadora acumular las horas de descanso hasta completar jornadas completas. Respetándose los descansos de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Para el año 2023, el importe económico correspondiente al plus de guardia será 6,73 € por cada hora efectiva trabajada. A partir de 1 de enero de 2024 el importe de este plus se actualizará anualmente conforme lo establecido en el artículo 19 de presente Convenio Colectivo.

Las personas trabajadoras designadas dispondrán de un calendario anual rotativo entre las mismas que se negociará con la RLT, en el que constarán los días de guardia. Cualquier variación de dichos calendarios por necesidades del servicio o a instancia de la persona trabajadora no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo. En ningún caso se podrá establecer más de dos semanas consecutivas en la misma persona trabajadora en el cuadro de intervención.

18 bis. 2.- Retenes y apoyo retenes (anteriormente denominadas guardias y retenes)

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la disponibilidad para retén y apoyo 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. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que la persona trabajadora esté disponible y localizable.

El apoyo 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, solo para el caso de que no pudiendo el retén solucionar el problema por sí solo, se le solicite su actuación para realizar tareas de apoyo y refuerzo al mismo. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que la persona trabajadora esté disponible y localizable.

Para el año 2023 el importe económico a percibir por las personas trabajadoras que estén adscritas al cuadrante rotatorio de retenes y apoyos retenes consistirá en un plus de disponibilidad de 117,10 € mensuales. Las personas trabajadoras que realicen un servicio de retén, además, percibirán un plus de retén de 210,66 € por cada semana efectiva prestando dicho servicio. A partir de 1 de enero de 2024 el importe de estos pluses se actualizará anualmente conforme a lo establecido en el artículo 19 de presente Convenio Colectivo. Aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por este concepto, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas.

Estas cantidades a percibir por el retén y el apoyo retén se consideran independientes de la intervención que la persona trabajadora realice, salvo las 3 primeras horas que se considerarán

incluidas en el importe del plus de disponibilidad y los controles mediante medios digitales del estado de las instalaciones. El tiempo de intervención se computará desde que la persona trabajadora reciba el aviso de intervención y hasta su retorno, y se compensará bien económicamente a razón de 18 € por cada hora efectiva de intervención de lunes a domingo y la hora de intervención de los festivos 22,50 € por cada hora efectiva de intervención o bien podrá ser compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de los 6 meses siguientes a su realización con cargo a las horas de bolsa.

Aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por un concepto de idéntica naturaleza mantendrán su cuantía y condiciones pactadas. La determinación de la compensación en tiempo de descanso o abono económico del tiempo de intervención será determinada por acuerdo entre las partes, en caso de desacuerdo, la empresa podrá establecer el abono o la compensación por descanso de forma razonada según necesidades del servicio.

El tiempo de descanso por compensación de tiempo de intervención podrá ser acumulado en jornadas completas, siempre que las necesidades y organización del servicio así lo permita. En ningún caso se podrá establecer más de dos semanas consecutivas en la misma persona trabajadora en el cuadro de intervención.

Las personas trabajadoras designadas dispondrán de un calendario anual rotativo entre las mismas que se negociará con la RLT, en el que constará los días de retén y de apoyo 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.

Para el año 2023 las personas trabajadoras que estén de retén y de apoyo retén durante la semana de Nochebuena/Navidad y Nochevieja/Año Nuevo percibirán 31,05 €/semana cada uno adicionales. Este importe se actualizará a partir del 01 de enero del 2024 según los incrementos del art. 19.

Capítulo III.—Régimen salarial

Artículo 19.º.—Salario.

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

- Las tablas salariales definitivas establecidas para el año 2022 son las que se señalan en el Anexo I del presente Convenio, que se corresponden con un incremento del 3,50% respecto de las tablas salariales definitivas del año 2021.
- Las tablas salariales provisionales establecidas para el año 2023 son las que se señalan en el Anexo I del presente Convenio, que se corresponden con un incremento del 3,50% respecto de las tablas salariales definitivas del año 2022.

Una vez se publique el IPC estatal definitivo del año 2023, si se constata que éste es superior al incremento efectuado del 3,50%, se actualizarán las tablas salariales del año 2023 con el 50% de la diferencia entre el incremento aplicado y el IPC real resultante, con un límite de un incremento total del 4,00%.

- Para el año 2024 se incrementarán las tablas definitivas del 2023 con un porcentaje del 2,50%.
- Para el año 2025 se incrementarán las tablas definitivas del 2024 con un porcentaje del 1,50%.
- Una vez publicados los IPC estatales definitivos de los años 2024 y 2025, en caso de que la suma acumulada de dichos IPC sea superior a los incrementos acumulados de las tablas de 2024 y 2025 del presente Convenio, se actualizarán las tablas salariales del año 2025 con el 50% de la diferencia existente, con un límite de un incremento total del 5,50%.

Artículo 20.º.—Estructura de las percepciones económicas.

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

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

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

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

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

Artículo 21.º.–Horas extraordinarias.

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

- Horas estructurales: Si como consecuencia del trabajo propio del servicio se tuvieran que realizar horas extraordinarias de forma habitual y en horario concreto fuera del calendario establecido, se procederán a establecer los mecanismos de control en la Comisión paritaria, con el fin de estudiar sus causas, las formas de reducirlas y/o evitarlas.
- Horas extraordinarias coyunturales o de fuerza mayor: Serán aquellas derivadas de imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de personal, y cualquier otra circunstancia al servicio imprevisible e inevitable y de fuerza mayor.
- Las horas extraordinarias que se realicen en festivo tendrán un incremento del 25 %.

La retribución por horas extraordinarias se refleja en el Anexo II.

Artículo 22.º.–Gratificaciones extraordinarias.

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

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

Artículo 23.º.–Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

1. Al personal que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo el plus será del 10 por 100. Así, el personal de explotación que desarrolla sus labores en E.T.A.P., E.D.A.R., o con el camión de limpieza de alcantarillado y operarios/as que reparen la red de alcantarillado se le abonará el 20 por ciento sobre su salario base por este concepto y al resto del personal operario de explotación el 10 por 100.

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

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

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

Artículo 24.º.–Trabajos nocturnos.

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

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

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

Artículo 25.º.–Trabajo a turnos.

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

El plus será del 20% del salario base.

Artículo 26.º.–Plus de transporte y distancia.

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

Artículo 27.º.–Plus de productividad.

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

Artículo 28.º.–Plus de asistencia.

Con el fin de incentivar la asistencia al puesto de trabajo, las personas trabajadoras adscritas al presente Convenio cobrarán un plus cuyo importe será de 28,91 euros/mes para el año 2022, en concepto de asistencia, siempre que los mismos no hayan incurrido en más de dos faltas de asistencia no justificadas en los últimos seis meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.

Con fecha de efectos 1 de enero 2023 dejará de percibirse este concepto, consolidándose para las personas trabajadoras que lo vengán percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2022 en un concepto que se denominará plus personal especial, que no será compensable ni absorbible y que será revalorizable según los incrementos de Convenio.

Artículo 29.º.–Plus retribución agua

Con el fin de compensar los gastos del recibo de agua, se establece este plus para el 2022 en la cuantía de 13,55 euros mensuales, actualizables anualmente según el incremento general del Convenio.

Con fecha de efectos 1 de enero 2023 dejará de percibirse este concepto, consolidándose para las personas trabajadoras que lo vengán percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2022 en un concepto que se denominará plus personal especial, que no será compensable ni absorbible y que será revalorizable según los incrementos de Convenio.

Artículo 30.º.–Ropa de trabajo.

Siendo esta relación a título orientativo, la ropa de trabajo que se entregará a cada persona trabajadora en función de la actividad que realice, siendo el Comité de Seguridad y Salud el encargado de definir y concretar en este aspecto:

Personal operario Fontanero, Albañil y operador de planta:

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

Lectores e Inspectores:

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

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

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

Al personal de oficinas se le abonará el equivalente en ropa de trabajo a 175,55 euros- actualizables anualmente según el incremento general del Convenio.

Con fecha de efectos 1 de enero 2023 dejará de percibirse este concepto, consolidándose para los trabajadores que lo vengán percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2022 en un concepto que se denominará plus personal especial, que no será compensable ni absorbible y que será revalorizable según los incrementos de Convenio.

Artículo 31.º.—Dietas.

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

Artículo 32.º.—Kilometraje.

El personal que con autorización de la empresa utilicen vehículos de su propiedad en desplazamientos, podrán tener derecho a la percepción de 0,22 euros.

Artículo 33.º.—Finiquitos.

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

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

Una vez firmado por la persona trabajadora, el recibo de finiquito, surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

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

Artículo 34.º.—Recibo de nómina.

El total de las retribuciones percibidas por la persona trabajadora por todos los conceptos, habrá de figurar necesariamente, en el recibo de pago de salarios.

Artículo 35.º.—Lote de navidad.

Se fija para el año 2022 una cantidad de 139,21 euros anuales, actualizables anualmente según el incremento general del Convenio.

Capítulo IV.—Mejoras sociales

Artículo 36.º.—Seguro colectivo

Para todo el personal afectado por este Convenio la empresa contratará un seguro colectivo que cubrirá las siguientes contingencias, y con las siguientes garantías y capitales asegurados:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas vigentes en el Convenio aplicable en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente o absoluta o gran invalidez derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 36.060,73 euros para el año 2022.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a las personas herederas, los herederos legales de la persona trabajadora, según la normativa vigente.

Los efectos de aplicación de la indemnización para las contingencias de los apartados precedentes, serán desde la firma del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 37.º.—Complemento indemnizatorio por accidente de trabajo.

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

Artículo 38.º.—Complemento indemnizatorio por enfermedad común o accidente no laboral.

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

Artículo 39.º.—Cese voluntario en la empresa.

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

Artículo 40.º.—Jubilación

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

Capítulo V.—Garantías sindicales

Artículo 41.º.—Garantías sindicales.

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

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

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

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

- a) En materia de reestructuración de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivos, totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de personal cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial, que pueda afectar sustancialmente a los intereses de la plantilla.
- b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, y cualquiera de sus posibles consecuencias. Igualmente, emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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

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

Capítulo VI.—Formación

Artículo 42.º.—Formación.

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

Artículo 43.º.—Formación continua.

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

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de una persona trabajadora a una jornada formativa, mediante Resolución motivada por razones técnicas, organizativas, o de producción. En caso de denegación la persona trabajadora podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.

- b) El personal que puede asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo no superará anualmente al 10% de las plantillas ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 personas trabajadoras, podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa, supondrá un máximo anual de 20 horas por persona trabajadora pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) La persona trabajadora solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso una antigüedad mínima de un mes de la empresa.
- e) Durante las horas formativas la persona trabajadora tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) La persona trabajadora habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación recogidos en los vigentes Acuerdos Nacionales de Formación Continua que se firmen en el desarrollo del diálogo social.

Capítulo VII.—Prevención de riesgos laborales

Artículo 44.º.—Prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

Capítulo VIII.—Faltas y sanciones

Artículo 45.º.—Régimen de faltas y sanciones.

El presente artículo se regirá en el capítulo VIII del VI Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional 1.ª.—Plan de igualdad.

En relación con esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, lo establecido en el capítulo XV del VI Convenio Colectivo estatal del ciclo Integral del agua, en relación a los Planes de Igualdad y lo previsto en el Plan de Igualdad de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, S.A. vigente en cada momento.

Disposición adicional 2.ª.—Declaración del presente Convenio de empresa.

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

Disposición adicional 3.ª.—Cláusula general antidiscriminatoria

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

Disposición adicional 4.ª.—Situaciones de violencia de género y violencia sexual

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de Libertad Sexual se regulan en el presente Convenio Colectivo los derechos de las trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

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

b) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

c) La trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con reserva de su puesto de trabajo y el período 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.

Disposición adicional 5.^a.—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 del 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.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en Ponferrada, a 16 de enero de 2023.

ANEXO I

INSERCIÓN GRUPOS PROFESIONALES

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

ANEXO II:

**ANEXO - TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022
(3,5% sobre tabla 2021)**

Grupo Profesional	Salario Base Mensual (x12)	Complemento Salario Base (x12)	Plus Productividad (x12)	Plus transporte (x12)	Gratificación Extraordinaria (x2)	Salario Bruto Año	Plus Medio ambiental	Plus Turnos	Plus Nocturno	H.E. T1	H.E. T3 Festivas/ Nocturnas
G.P. 1	961,97		402,21	101,23	1.465,42	20.515,76	3,12			15,93	19,91
G.P. 2 Nivel B - Plantas	1.071,95	20,16	402,21	101,23	1.595,56	22.337,72	7,18	7,18	8,97	17,29	21,62
G.P. 2 Nivel B - Saneamiento/Red	1.071,95	20,16	402,21	101,23	1.595,56	22.337,72	7,18			17,29	21,62
G.P. 2 Nivel B - Administrativo/a	1.071,95	59,70	402,21	101,23	1.635,09	22.891,26				18,05	22,56
G.P. 2 Nivel A - Plantas	1.128,49	134,14	402,21	101,23	1.766,07	24.724,98	8,30	8,30	10,38	18,05	22,56
G.P. 2 Nivel A - Saneamiento/Red	1.128,49	2,41	402,21	101,23	1.634,35	22.880,78	7,44			18,05	22,56
G.P. 2 Nivel A - Administrativo/a	1.128,49	24,07	402,21	101,23	1.656,01	23.184,02				19,75	24,68
G.P. 3 Nivel B	1.165,04		402,21	101,23	1.668,48	23.358,72				17,79	22,24
G.P. 3 Nivel A	1.201,58	46,98	402,21	101,23	1.752,01	24.528,02				18,05	22,56
G.P. 4	1.244,36	4,20	402,21	101,23	1.752,01	24.528,02				18,05	22,56
G.P. 5	1.293,73		402,21	101,23	1.797,17	25.160,38				19,20	24,00
G.P. 6	1.343,10		402,21	101,23	1.846,54	25.851,56				20,94	26,17

**ANEXO - TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2023
(3,5% sobre tabla 2022)**

Grupo Profesional	Salario Base Mensual (x12)	Complemento Salario Base (x12)	Plus Productividad (x12)	Plus transporte (x12)	Gratificación Extraordinaria (x2)	Salario Bruto Año	Plus Medio ambiental	Plus Turnos	Plus Nocturno	H.E. T1	H.E. T3 Festivas/ Nocturnas
G.P. 1	995,64		416,29	104,77	1.516,71	21.233,82	3,23			16,49	20,61
G.P. 2 Nivel B - Plantas	1.109,47	20,87	416,29	104,77	1.651,40	23.119,60	7,43	7,43	9,28	17,90	22,38
G.P. 2 Nivel B - Saneamiento/Red	1.109,47	20,87	416,29	104,77	1.651,40	23.119,60	7,43			17,90	22,38
G.P. 2 Nivel B - Administrativo/a	1.109,47	61,79	416,29	104,77	1.692,32	23.692,48				18,68	23,35
G.P. 2 Nivel A - Plantas	1.167,99	138,83	416,29	104,77	1.827,88	25.590,32	8,59	8,59	10,74	18,68	23,35
G.P. 2 Nivel A - Saneamiento/Red	1.167,99	2,49	416,29	104,77	1.691,55	23.681,58	7,70			18,68	23,35
G.P. 2 Nivel A - Administrativo/a	1.167,99	24,91	416,29	104,77	1.713,97	23.995,46				20,44	25,54
G.P. 3 Nivel B	1.205,82		416,29	104,77	1.726,88	24.176,32				18,41	23,02
G.P. 3 Nivel A	1.243,64	48,62	416,29	104,77	1.813,33	25.386,50				18,68	23,35
G.P. 4	1.287,91	4,35	416,29	104,77	1.813,33	25.386,50				18,68	23,35
G.P. 5	1.339,01		416,29	104,77	1.860,07	26.040,98				19,87	24,84
G.P. 6	1.390,11		416,29	104,77	1.911,17	26.756,38				21,67	27,09