

### III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO EMPRESA FCC AQUALIA, S.A. PARA EL PERSONAL DEDICADO EN EXCLUSIVIDAD A LA GESTIÓN DEL AGUA EN EL SERVICIO DE AGUAS EN EL MUNICIPIO DE SALAMANCA AÑO 2022

Expediente: 37/01/0059/2022

Fecha: 01/08/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 37000962012001

Mediante registro telemático de fecha 20 de julio de 2022, ha tenido entrada la documentación relativa al CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A. PARA EL PERSONAL DEDICADO EN EXCLUSIVIDAD A LA GESTIÓN DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA EN EL SERVICIO MUNICIPAL DE AGUAS DE SALAMANCA (CAPITAL) PARA EL AÑO 2022, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 29/6/2022.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 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, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

#### RESUELVE:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Emilio Miñambres Rodríguez.

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A., PARA EL PERSONAL DEDICADO EN EXCLUSIVIDAD A LA GESTIÓN DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA EN EL SERVICIO MUNICIPAL DE AGUAS DE SALAMANCA (CAPITAL) PARA EL AÑO 2022

#### Capítulo I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.- Determinación de las partes que lo conciertan.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de trabajo de la empresa Fcc Aqualia, S.A., de una parte, la representación legal de los trabajadores del Servicio Municipal de Aguas



de Salamanca, a través del Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, y, de otra, los representantes legales de la empresa, como representación empresarial de FCC Aqualia, S.A.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Título III del Estatuto de los trabajadores

### **Artículo 2.- Ámbito personal.**

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa Fcc Aqualia, S.A., adscritos a la contrata del servicio municipal de aguas de Salamanca formalizada mediante contrato de concesión del Excelentísimo Ayuntamiento de Salamanca a la empresa Fcc Aqualia, S.A., dedicado en exclusividad a la gestión del ciclo integral del agua en el municipio de Salamanca.

Los trabajadores relacionados en el pliego de la concesión seguirán rigiéndose por el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Salamanca.

### **Artículo 3.- Ámbito territorial.**

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal de la empresa Fcc Aqualia, S.A. dedicado en exclusividad a la gestión del ciclo integral del agua en el municipio de Salamanca en los centros de trabajo de la empresa en Salamanca.

### **Artículo 4.- Ámbito funcional.**

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal de la empresa Fcc Aqualia, S.A. dedicado, en el servicio municipal de aguas de Salamanca, a la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de agua: captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tantos para usos domésticos como industriales.

### **Artículo 5.- Ámbito temporal.**

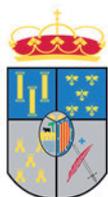
El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, con independencia del día de su firma y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca, y perderá su vigencia el día 31 de diciembre de 2022.

### **Artículo 6.- Denuncia.**

Ambas partes consideran automáticamente denunciado el presente convenio al término de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2022, comprometiéndose las mismas a iniciar la negociación del siguiente convenio con una antelación de un mes respecto de la citada fecha. En todo caso, las condiciones del presente convenio seguirán en vigor hasta la firma del nuevo convenio.

### **Artículo 7.- Compensación y absorción.**

Quedan compensadas y absorbidas, por las condiciones económicas y de otra naturaleza pactadas en el presente convenio colectivo, aquellas otras de cualquier clase, género u origen que, con carácter general y colectivo o individual, tuvieran los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.



### Capítulo II

#### DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

##### Artículo 8.- Derechos laborales.

El presente convenio colectivo tendrá en cuenta los siguientes principios:

1. Las actuaciones que se desarrollen sobre el principio básico de igualdad se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas, por el Plan de Igualdad de Aqualia y de los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como el RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad.

2. La protección en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se ajustará a lo dispuesto en los correspondientes Acuerdos y así como en Protocolo de Acoso existente en la empresa Fcc Aqualia, S.A., vigente en este momento y en esta empresa.

##### Artículo 9.- Deberes laborales.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medias de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de las facultades de dirección dentro de sus competencias laborales.
- d) Contribuir a la mejora de la productividad.

##### Artículo 10.- Dirección y control de la actividad laboral.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo bajo la dirección de la empresa o persona en quien ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones normativas y órdenes o instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres por ambas partes.

### Capítulo III

#### COMISIÓN PARITARIA

##### Artículo 11.- Comisión paritaria.

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, se crea una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa.



Se fija como domicilio de la citada Comisión: Las oficinas de Fcc Aqualia S.A en la ciudad de Salamanca.

La comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de veinte días, debiendo incluir en la citación el orden del día. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los cuatro componentes de la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- I. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- II. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- III. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, y una mayor solución interna de posibles conflictos.
- IV. La intervención, cuando así lo solicite alguna de las partes, en caso de desacuerdo respecto a la inaplicación de las condiciones del Convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 45 de este Convenio.
- V. Las establecidas en la normativa vigente.
- VI. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- VII. La comisión paritaria con una periodicidad semestral realizara el seguimiento y evaluación en el cumplimiento de todas aquellas medidas establecidas en el presente convenio colectivo derivadas del PLAN DE IGUALDAD de la empresa AQUALIA.

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

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

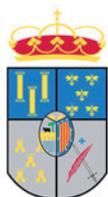
Las partes firmantes de este convenio acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), o al que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio. De común acuerdo por las partes, y una vez emitida la resolución sin acuerdo, las partes podrán someter las discrepancias producidas a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el SERLA, el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.

### Capítulo IV

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### Artículo 12.- Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional del personal vinculado al presente convenio colectivo será el del denominado VI Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua para los años 2018, 2019, 2021 y 2022, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 3 de octubre de 2019, y los convenios colectivos sectoriales estatales de gestión del agua que en el futuro sucedan a éste.



### Capítulo V

#### ASCENSOS

##### Artículo 13.- Ascensos.

Cuando se produzca la necesidad de cubrir con carácter permanente un puesto de trabajo en la empresa, ésta considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan la posibilidad de ascender profesionalmente. La empresa evaluará, a la hora de cubrir dicho puesto, la formación, méritos y habilidades de los trabajadores interesados en dicha promoción. Según las facultades organizativas y productivas del servicio se podrá promocionar a dicho personal interno siempre que, a juicio de la empresa, dicho empleado se encuentre perfectamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para cubrir el puesto de trabajo. La empresa podrá contratar personal externo a la misma en caso de que no hubiera personal, a criterio de la misma, que reúna los requisitos del puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa con nivel 1 de Convenio adquirirán el nivel 2 en el plazo máximo de dos años previa evaluación positiva del responsable del departamento.

### Capítulo VI

#### TIEMPO DE TRABAJO

##### Artículo 14.- Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo para el año 2022 será de 1700 horas de trabajo efectivo, que se prestarán en jornada partida, intensiva, o a turnos según establezca la empresa para cubrir de una manera más eficaz el servicio que presta o las necesidades que puedan presentarse.

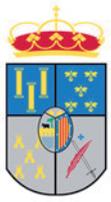
La empresa podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año por motivos de producción, organizativos o técnicos, previa notificación al comité de empresa. En este caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Si la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, se establece un periodo de descanso durante la misma de duración de veinte minutos.

Anualmente, se elaborará por la empresa el calendario laboral y se informará de éste al comité de empresa antes del 15 de diciembre, exponiéndose un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

##### Artículo 15.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo. Las horas extraordinarias se compensarán por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computará a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35-2 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias serán obligatorias hasta un límite máximo por empleado de 80 horas extraordinarias al año y de 20 horas extraor-



dinarias al mes, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la empresa, con motivo de reparación de averías, siniestros, fuerza mayor, sustituciones y otras situaciones que requieran su ejecución.

Las horas extraordinarias realizadas en jornada ordinaria (no nocturna y no festiva) se compensarán con tiempo equivalente de descanso incrementado en un 10%.

Las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno se compensarán con tiempo equivalente de descanso incrementado en un 50%.

Las horas extraordinarias realizadas en día festivo se compensarán con tiempo equivalente de descanso incrementado en un 50%.

Las horas extraordinarias realizadas en día festivo y en horario nocturno se compensarán con tiempo equivalente de descanso incrementado en un 100%.

Se compensarán por tiempo equivalente de descanso las horas extraordinarias que se realicen como consecuencia de la asistencia a cursos de carácter obligatorio cuando la duración del mismo exceda de la jornada diaria habitual (solo las horas de exceso en atención al curso no pernотaciones).

Cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas, que por su trascendencia sean inaplazables, el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias a los efectos de un límite máximo legal y del límite pactado anteriormente.

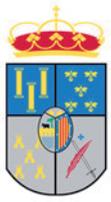
### **Artículo 16.- Fiestas laborales.**

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

### **Artículo 17.- Permisos.**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días laborables y consecutivos en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días; a estos efectos, se considerará que existe desplazamiento cuando haya una distancia mínima de 125 kilómetros entre la localidad de residencia del trabajador y la localidad a la que tenga que desplazarse. Cuando el desplazamiento sea igual o superior a 900 kilómetros el permiso será de cinco días laborables y consecutivos.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste por norma legal un periodo determinado, se estará lo que ésta disponga en cuanto duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.



- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Para asistir a exámenes de cursos oficiales.
- h) Dos días por asuntos propios, siempre que a juicio de la empresa sea compatible con las necesidades del Servicio o del Departamento al que pertenece el empleado. En ningún caso serán acumulable a las vacaciones.
- i) Un día por matrimonio de familiar de primer grado cuando coincida la fecha del mismo con día laboral del trabajador.

### **Artículo 18.-Licencia sin sueldo.**

Los empleados con cinco años de antigüedad o superior podrán solicitar licencia sin sueldo y sin cotización a seguridad social por un plazo de, al menos un mes y máximo dos meses, para asuntos particulares. La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo con dos meses de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar. La dirección de la empresa podrá denegar este permiso por causas operativas/producción o del servicio, en este caso, la contestación se realizará de forma motivada.

El empleado que haya disfrutado de esta licencia no podrá volver a solicitar este permiso hasta pasados al menos tres años desde la finalización del permiso disfrutado.

### **Artículo 19.- Vacaciones anuales.**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables, excepto para el personal a turnos que se añadirán a los referidos cuatro sábados y domingos. La empresa elaborará el calendario de vacaciones con el fin de que cada trabajador conozca las fechas que le corresponde dos meses antes del comienzo del disfrute.

La empresa intentará dar preferencia para su disfrute en los meses de junio, julio, agosto y septiembre teniendo en cuenta las solicitudes de los trabajadores y las necesidades organizativas de la misma.

Las vacaciones programadas sólo podrán ser suspendidas o variadas por necesidades del servicio y previa justificación de las mismas por la empresa.

Excepcionalmente, y previo acuerdo con la dirección de la empresa, las vacaciones anuales se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los empleados con dieciocho años de antigüedad en el servicio tendrán un día adicional de vacaciones.

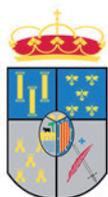
Los empleados con veintitrés años de antigüedad en el servicio tendrán un día adicional de vacaciones (acumulable al día adicional por los dieciocho años de antigüedad).

## **Capítulo VII**

### **RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

#### **Artículo 20.- Principio general.**

Las retribuciones y demás condiciones del presente convenio anulan por completo todas y cada una de las condiciones establecidas anteriormente



derivadas de otro convenio colectivo, norma, pacto o cualquier condición reconocida individualmente, independientemente de cual fuera el origen de los distintos conceptos salariales y extrasalariales que se pudieran cobrar, quedando, por tanto, única y exclusivamente las recogidas en el presente convenio y sin que puedan establecerse otros, cualquiera que fuera su origen, ya que las mismas compensan y absorben en su integridad las que hubiera o pudiera haber en un futuro, ya sean conceptos fijos o variables, ya sean conceptos por aplicación de cualquier tipo de pacto individual, colectivo, convenio, laudo o norma de aplicación, actualizándose la nómina conforme a las mismas.

### **Artículo 21.- Salario base.**

El salario base es la retribución mensual especificada para cada nivel en los diferentes grupos profesionales que retribuye por todos los conceptos económicos los conocimientos, la experiencia, las condiciones o peculiaridades de cada puesto de trabajo y la aptitud de cada trabajador por ejecución correcta y una dedicación al trabajo de las horas en cómputo anual establecidas en el presente convenio. Su cuantía es la establecida en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo.

### **Artículo 22.- Plus convenio.**

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio percibirán un plus convenio, que tendrá carácter de complemento salarial, y cuyo importe para cada nivel en los diferentes grupos profesionales será la establecida en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo.

### **Artículo 23.- Complemento puesto de trabajo.**

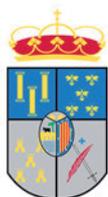
El complemento de puesto de trabajo retribuye y compensa todas las condiciones relativas al puesto de trabajo. Las retribuciones a abonar por este concepto para cada nivel en los diferentes grupos profesionales será la establecida en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo.

### **Artículo 24.- Pagas extraordinarias.**

El personal regulado por este convenio colectivo percibirá dos pagas extraordinarias de devengo semestral, en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en el semestre correspondiente, por importe para cada nivel en los diferentes grupos profesionales será la establecida en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo, y que se abonarán el día 30 de junio y el día 20 de diciembre.

### **Artículo 25.- Plus de disponibilidad por guardias.**

Los trabajadores del departamento de redes que sean designados por la empresa prestarán el servicio de guardia al que están obligados por el carácter público del servicio que presta la empresa. Como compensación al mismo, para el personal que presta el servicio de guardia regularmente durante todo el año, se establece un plus de disponibilidad por guardias máximo de 454,27 euros mensuales, 5.451,24 euros anuales para el personal que cobre las guardias repartidas entre las mensualidades y las pagas extraordinarias), independientemente de que presten sus servicios en abastecimiento o saneamiento, que percibirán los trabajadores designados por la empresa como compensación económica por estar de guardia e inmediatamente localizables y disponibles para el trabajo que se les puede encomendar fuera de su jornada de trabajo, así como por todos los trabajos o tareas que se deban realizar en cada una de las intervenciones, formando parte de estos trabajos todas las actuaciones que sean necesarias para el mante-



nimiento y continuidad del servicio y las intervenciones del camión impulsor de saneamiento, incluso las reparaciones de las redes de saneamiento cuando sea imposible su desobstrucción con el camión impulsor. El personal de saneamiento no percibirá una remuneración superior por el concepto de guardias, equiparándose también en todos los aspectos de la prestación (horario, tiempo de guardia, etc.) regular.

### **Artículo 26.- Plus de transporte.**

Los trabajadores percibirán un plus de transporte de 44,23 euros mensuales, que se percibirán en los doce meses del año, como compensación por los gastos de desplazamiento del domicilio a los centros o lugares de trabajo.

### **Artículo 27.- Plus E.D.A.R.**

Con el fin de que cada unidad del servicio sea autónoma en cuanto a la gestión de la misma y que con los empleados adscritos a ella se garantice el normal funcionamiento de la misma, independientemente de las distintas situaciones anómalas que se pudieran ocasionar en un futuro como consecuencia de ausencias de los trabajadores en el puesto de trabajo, se acuerda que los empleados realizarán los turnos, sustituciones, etc., que en cada caso se establezca. Como contraprestación por desempeñar su trabajo mediante sistemas de turnos de mañana, tarde y noche; trabajar en sábados, domingos y festivos; mantener cubierto el servicio las 24 horas del día en los casos de ausencias de los trabajadores por cualquier causa (vacaciones, permiso, incapacidad temporal, etc.) estén o no programadas, etc., los trabajadores que prestan sus servicios en la Estación de Depuración de Aguas Residuales (E.D.A.R.) percibirán un plus de 353,74 euros mensuales en las doce mensualidades bajo el nombre de Plus E.D.A.R. A.

La empresa adecuará los horarios para que exista una distribución equitativa, en lo posible, entre los diferentes trabajadores de la E.D.A.R., del número de veces que cada trabajador presta sus servicios en festivos, noches, cambios de turnos, etc., comprometiéndose los trabajadores a que, entre ellos, se efectúen las sustituciones o cambios pertinentes entre unos por otros en casos de ausencias obligadas de alguno o algunos de ellos, o de cualquier otra incidencia que se pueda producir.

Aquellos trabajadores de la E.D.A.R. que prestan sus servicios en jornada partida, y, por tanto, no están sometidos permanentemente a desempeñar su trabajo mediante sistemas de turnos de mañana, tarde y noche ni trabajar en sábados, domingos y festivos, pero sí a cambiar su horario para mantener cubierto el servicio las 24 horas del día en los casos de ausencias de los trabajadores por cualquier causa (vacaciones, permiso, incapacidad temporal, etc.) estén o no programadas, actuando de correturnos, percibirán un plus de 95,89 euros mensuales en las doce mensualidades bajo el nombre de Plus E.D.A.R. B. Cuando estos trabajadores pasen al sistema establecido en el primer párrafo del presente artículo, la empresa les abonará, además de la cantidad establecida como Plus E.D.A.R. B, la cantidad diaria de 8,60 euros por cada día que han trabajado en dicho sistema.

A título meramente explicativo, la cantidad de 8,60 euros diarios es el resultado de calcular la diferencia entre 353,74 euros al mes y el importe del Plus E.D.A.R. B (95,89 euros al mes) y dividirla entre los treinta días del mes.

### **Artículo 28.- Plus E.T.A.P.**

Con el fin de que cada unidad del servicio sea autónoma en cuanto a la gestión de la misma y que con los empleados adscritos a ella se garantice el normal funcionamiento de la misma, independientemente de las distintas situaciones anómalas que se pudieran ocasionar en un futuro



como consecuencia de ausencias de los trabajadores en el puesto de trabajo, se acuerda que los empleados realizarán los turnos, sustituciones, etc., que en cada caso se establezca. Como contraprestación por desempeñar su trabajo mediante sistemas de turnos de mañana, tarde y noche; trabajar en sábados, domingos y festivos; mantener cubierto el servicio las 24 horas del día en los casos de ausencias de los trabajadores por cualquier causa (vacaciones, permiso, incapacidad temporal, etc.) estén o no programadas, etc., los trabajadores que prestan sus servicios en la Estación de Tratamiento de Agua Potable (E.T.A.P.) percibirán un plus de 219,14 euros mensuales en las doce mensualidades bajo el nombre de Plus E.T.A.P.

### **Artículo 29.- Plus Festivo Especial**

El personal adscrito a turnos que comience su turno los días 24 y 31 de diciembre a las 23:00 y lo terminen el 25 de diciembre y 1 de enero respectivamente percibirán un Plus Festivo Especial por importe de 30€.

### **Artículo 30.- Plus de flexibilidad horaria del personal administrativo.**

El personal que desempeñe puestos de trabajo de encargado administrativo, oficial administrativo, auxiliar administrativo, lector, jefe de lectores e inspector deberán prolongar su jornada y tener disponibilidad y flexibilidad total para adecuarse a la carga de trabajo establecida por los departamentos a los que pertenecen, con el fin de atender las necesidades que surjan en los mismos por cualquier causa (facturaciones, cierres contables, cumplimiento de las obligaciones fiscales y sociales, ofertas, eventos, etc.).

Asimismo, con el fin de atender las necesidades de la empresa derivadas de lectura de contadores e inspección en las horas y lugares en los que sea más difícil su cumplimiento en el horario habitual de los trabajadores, la empresa podrá modificar el horario de trabajo del personal que desempeñe puestos de trabajo de lector, jefe de lectores e inspector (a horarios de tarde, tarde-noche o noche) con el fin de realizar lectura de contadores e inspecciones. Estos cambios de horario se comunicarán a los empleados afectados con una antelación mínima de 7 días.

Como compensación por dicha flexibilidad y disponibilidad, así como por la posibilidad de cambiar el horario, la empresa abonará la cantidad de 32,5 euros mensuales a los empleados que desempeñen los referidos puestos de trabajo.

### **Artículo 31.- Regularización económica para el año 2022.**

Se adjuntan como anexo I las tabla salarial para los año 2022.

## **Capítulo VIII**

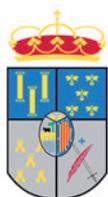
### **COMPENSACIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 32.- Dietas.**

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y dormir, desayunar, comer o cenar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá las cantidades establecidas en la normativa interna de la empresa.

#### **Artículo 33.- Kilometraje.**

Cuando el trabajador voluntariamente y de conformidad con la empresa utilice su propio vehículo para efectuar desplazamientos o trabajos, la empresa estará obligada al abono de la cantidad de 0,27 euros por kilómetro recorrido durante toda la vigencia del convenio colectivo.



### Artículo 34.- Ayuda agua.

Con el fin de ayudar a los empleados de la empresa en el pago de sus recibos de agua, la empresa establece una ayuda al mes en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo.

### Capítulo IX

### ROPA DE TRABAJO

### Artículo 35.- Ropa de trabajo.

La empresa entregará a cada trabajador la siguiente ropa al año.

| TIPO DE ROPA                    | REDES              | E.T.A.P.      | E.D.A.R.      | LABORATORIO   | LECTORES |
|---------------------------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|----------|
| Pantalones azulina              | 2                  | 2             | 4             |               | 2        |
| Camisas manga larga             | 2                  | 2             | 2             |               | 2        |
| Camisa manga corta              | 2                  | 2             | 2             |               | 2        |
| Chaquetas                       | 2                  | 2             | 4             |               |          |
| Anorak                          | 1 cada 2 años      | 1 cada 2 años | 1 cada 2 años | 1 cada 2 años |          |
| Chaleco                         | 1 cada 2 años      | 1 cada 2 años | 1 cada 2 años |               | 1        |
| Botas seguridad                 | 1                  | 1             | 2             |               |          |
| Camiseta manga corta            | 2                  |               |               |               | 1        |
| Camiseta interior térmica       | 1                  |               | 1             |               |          |
| Jersey                          | 1                  | 1 cada 2 años | 1             |               | 1        |
| Mono azulina                    | 2                  |               | 2             |               |          |
| Gorra                           | 1                  | 1             | 1             |               |          |
| Gorro lana o gorro con orejeras | 1                  |               | 1             |               |          |
| Botas goma seguridad altas      | Cuando se necesite |               |               |               |          |
| Botas goma seguridad bajas      | Cuando se necesite |               |               |               |          |
| Traje de agua                   | Cuando se necesite |               |               |               |          |
| Toalla mano                     | 1                  |               | 1             |               |          |
| Tolla baño                      | 1                  |               | 1             |               |          |
| Batas blancas                   |                    |               |               | 2             |          |
| Zuecos                          |                    |               |               | 2             |          |
| Calcetines                      |                    |               | 2             |               |          |
| Braga cuello                    | 1                  |               | 1             |               |          |
| Chalecos reflectantes           | 2                  |               |               |               |          |
| Pantalón pulguero malla I       |                    |               | 1             |               |          |



Cualquier prenda será sustituida por otra en caso de rotura o deterioro por causas ajenas al trabajador. En todo caso, siempre se entregará a la empresa la ropa deteriorada.

Se podrá optar entre mono, o chaqueta y pantalón; nunca se entregarán las dos prendas.

La ropa de trabajo se entregará preferentemente en el primer trimestre del año.

En caso de roturas de enseres personales como consecuencia del trabajo la empresa abonará el 50% de la factura de la reposición del objeto de similar calidad con un máximo de 250€ anuales.

### Capítulo X

#### RÉGIMEN ASISTENCIAL

##### **Artículo 36.- Incapacidad temporal por accidente laboral.**

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100 % de todos sus conceptos económicos desde el día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

##### **Artículo 37.- Incapacidad temporal por enfermedad común.**

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común debidamente acreditada tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 80% del salario y los complementos, excepto el plus de transporte, desde el primer día hasta el día sesenta de baja, el 90% del salario y los complementos, excepto el plus de transporte desde el día sesenta y uno hasta el día ciento setenta y nueve y del 95% del salario y los complementos, excepto el plus de transporte a partir del día ciento ochenta.

##### **Artículo 38.- Seguro de accidentes de trabajo.**

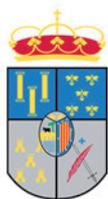
Para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o fallecimiento derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 36.000 euros durante toda la vigencia del convenio colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

##### **Artículo 39.- Préstamos.**

Para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa establecerá un fondo para préstamos anticipos que tendrá una consignación anual de 12.000,00 euros, y con cargo al mismo podrán concederse préstamos reintegrables con los siguientes criterios de aplicación.

Durante el primer semestre del año natural se dispondrá del 50% de la totalidad del fondo y el otro 50% se reservará para solicitudes del segundo semestre del año, para que de esta forma pueda existir siempre la posibilidad de atender los diferentes motivos que puedan darse.



Para la concesión de estos préstamos, el trabajador formalizará una solicitud a la empresa por escrito, que siempre deberá contar con el informe favorable del comité de empresa, Esta solicitud deberá acompañarse de la documentación necesaria que acredite el motivo por el que se solicita el préstamo.

Los motivos para la solicitud deberán ajustarse a las siguientes necesidades perentorias:

- Enfermedad y tratamientos médicos de familiares de primer grado.
- Matrimonio del solicitante.
- Divorcio, separación o nulidad del matrimonio del solicitante.
- Fallecimiento de cónyuge e hijos.
- Nacimiento de hijos.
- Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.
- Adquisición de vivienda habitual.

Las cuantías individuales máximas a conceder se establecerán de común acuerdo entre empresa y trabajador, pero con los siguientes límites máximos por empleado y motivo:

- Enfermedad y tratamientos médicos de familiares de primer grado (1.200,00 €).
- Matrimonio del solicitante (600,00 €).
- Divorcio, separación o nulidad del matrimonio del solicitante (600,00 €).
- Fallecimiento de cónyuge e hijos (1.200,00 €).
- Nacimiento de hijos (600,00 €).
- Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante (1.200,00 €).
- Adquisición de vivienda habitual (1.000,00 €).

La devolución de cualquiera de los préstamos se realizará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta que el descuento mínimo mensual a realizar en nómina será de 100,00 euros cada mes.

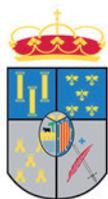
Quien esté amortizando un préstamo concedido y cese o suspenda su relación laboral con la empresa, estará obligado a devolver la cantidad que falta por amortizar, la cual se restará de su finiquito o liquidación, y si aún quedase cantidad pendiente, vendrá obligado a cancelar dicho préstamo el último día de su relación laboral.

### Capítulo XI

### IGUALDAD

#### Artículo 40.- Plan de Igualdad

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el RD 901/2020 por el se regulan los planes de igualdad Aqualia ha negociado ,firmado y publicado un Plan de Igualdad con las principales centrales sindicales cuya ejecución,



seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que la partes se remiten íntegramente al mismo.

El uso de cualesquiera términos contenidos en el presente convenio deben entenderse referidos a su acepción neutra, sin que la forma de género utilizada limite en modo alguno condiciones de empleo, promoción y formación profesional, retribución o cualesquiera otras.

### Capítulo XII

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 41.- Régimen disciplinario.

A efectos del régimen disciplinario, se aplicará el VI Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua publicado en el Boletín Oficial del Estado de 3 de octubre de 2019, actualmente en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

### CAPÍTULO XIII

#### REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

##### Artículo 42.- Representación legal de los trabajadores.

Corresponde al comité de empresa o a los delegados de personal todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia.

### CAPÍTULO XIV

#### SUBROGACIÓN CONVENCIONAL

##### Artículo 43.- Cláusula de subrogación convencional.

Se estará a lo dispuesto en la normativa sectorial establecida en el VI Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 3 de octubre de 2019 y en los futuros convenios que sustituyan a éste.

### CAPÍTULO XV

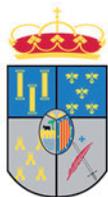
#### PAZ LABORAL

##### Artículo 44.- Paz laboral.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a agotar la vía del diálogo ante actitudes conflictivas colectivas.

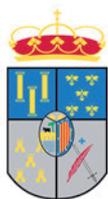
##### Disposición Transitoria.

Los trabajadores que a la fecha de la firma del presente convenio vinieran percibiendo el Incentivo Salarial Personal Individual por Productividad (I.S.P.I.P.) mantendrán este incentivo fijo a lo largo del presente convenio.



### ANEXO

| CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA S.A.<br>PARA EL PERSONAL DEDICADO A LA GESTIÓN DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA EN EL SERVICIO DE SALAMANCA -CAPITAL-<br>TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022 |                          |   |                           |                            |  |                                |                                      |                               |
|--|--------------------------|---|---------------------------|----------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Grupo Profesional  | Nivel Convenio Colectivo | Antigua Categoría Profesional                               | Salario Base (Definitivo) | Plus Convenio (Definitivo) | Complemento Puesto de Trabajo (Definitivo) | Total Mensualidad (Definitiva) | Paga Extraordinaria (2) (Definitiva) | Total Anual 2022 (Definitivo) |
| G.P. 6   | 10                       | Titulado Grado Superior con Jefatura                        | 1.546,32 €                | 69,58 €                    | 20,33 €                                    | <b>1.636,23 €</b>              | 1.636,23 €                           | <b>22.907,18 €</b>            |
| G.P. 5   | 9                        | Titulado Grado Superior / Titulado Grado Medio con Jefatura | 1.531,39 €                | 68,82 €                    | 20,26 €                                    | <b>1.620,48 €</b>              | 1.620,48 €                           | <b>22.686,67 €</b>            |
| G.P. 4   | 8                        | Titulado de Grado Medio                                     | 1.516,46 €                | 68,04 €                    | 20,16 €                                    | <b>1.604,66 €</b>              | 1.604,66 €                           | <b>22.465,29 €</b>            |
| G.P. 3 - B   | 7                        | Encargado   | 1.501,57 €                | 67,28 €                    | 20,07 €                                    | <b>1.588,91 €</b>              | 1.588,91 €                           | <b>22.244,78 €</b>            |
| G.P. 3 - B   | 4                        | Analista  | 1.456,78 €                | 64,97 €                    | 19,85 €                                    | <b>1.541,60 €</b>              | 1.541,60 €                           | <b>21.582,38 €</b>            |
| G.P. 3 - B   | 7                        | Encargado Administrativo                                    | 1.501,57 €                | 67,28 €                    | 20,07 €                                    | <b>1.588,91 €</b>              | 1.588,91 €                           | <b>22.244,78 €</b>            |
| G.P. 2 - A   | 6                        | Oficial Administrativo 1ª                                   | 1.486,64 €                | 66,50 €                    | 20,00 €                                    | <b>1.573,14 €</b>              | 1.573,14 €                           | <b>22.023,98 €</b>            |
| G.P. 2 - B   | 5                        | Oficial Administrativo 2ª / Jefe de Lectores                | 1.471,72 €                | 65,74 €                    | 19,92 €                                    | <b>1.557,38 €</b>              | 1.557,38 €                           | <b>21.803,32 €</b>            |
| G.P. 2 - B   | 4                        | Auxiliar Administrativo / Inspector                         | 1.456,78 €                | 64,97 €                    | 19,85 €                                    | <b>1.541,60 €</b>              | 1.541,60 €                           | <b>21.582,38 €</b>            |
| G.P. 2 - B   | 3                        | Lector  | 1.441,88 €                | 64,20 €                    | 19,77 €                                    | <b>1.525,85 €</b>              | 1.525,85 €                           | <b>21.361,87 €</b>            |
| G.P. 3 - A   | 6                        | Capataz   | 1.486,64 €                | 66,50 €                    | 20,00 €                                    | <b>1.573,14 €</b>              | 1.573,14 €                           | <b>22.023,98 €</b>            |
| G.P. 3 - B   | 5                        | Subcapataz  | 1.471,72 €                | 65,74 €                    | 19,92 €                                    | <b>1.557,38 €</b>              | 1.557,38 €                           | <b>21.803,32 €</b>            |
| G.P. 2 - A   | 4                        | Oficial 1ª  | 1.456,78 €                | 64,97 €                    | 19,85 €                                    | <b>1.541,60 €</b>              | 1.541,60 €                           | <b>21.582,38 €</b>            |
| G.P. 2 - B   | 3                        | Oficial 2ª  | 1.441,88 €                | 64,20 €                    | 19,77 €                                    | <b>1.525,85 €</b>              | 1.525,85 €                           | <b>21.361,87 €</b>            |
| G.P. 1   | 2                        | Operario Especialista                                       | 1.426,97 €                | 63,44 €                    | 19,69 €                                    | <b>1.510,10 €</b>              | 1.510,10 €                           | <b>21.141,36 €</b>            |
| G.P. 1   | 1                        | Operario  | 1.412,04 €                | 62,66 €                    | 19,61 €                                    | <b>1.494,32 €</b>              | 1.494,32 €                           | <b>20.920,41 €</b>            |
| Artículo 14.- Jornada anual de trabajo efectivo  |                          |   | 1.700 horas.              |                            |  |                                |                                      |                               |
| Artículo 25.- Plus de disponibilidad por guardias  |                          |   | 454,27 € mensuales.       |                            |  |                                |                                      |                               |
| Artículo 26.- Plus de transporte   |                          |   | 44,23 € mensuales.        |                            |  |                                |                                      |                               |



|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| Artículo 27.- Plus E.D.A.R.A                                    | 353,74 € mensuales.                            |  |  |  |  |
| Artículo 27.- Plus E.D.A.R.B                                    | 95,89 € mensuales.                             |  |  |  |  |
| Artículo 27.- Complemento Plus E.D.A.R.B                        | 8,60 € por día efectivo trabajado en sistema A |  |  |  |  |
| Artículo 28.- Plus E.T.A.P.                                     | 219,14 € mensuales.                            |  |  |  |  |
| Artículo 29.- Plus Festivo Especial.                            | 30,00 € mensuales.                             |  |  |  |  |
| Artículo 30.- Plus flexibilidad horaria personal administrativo | 32,50 € Mensuales.                             |  |  |  |  |
| Artículo 33.- Kilometraje                                       | 0,27 € por kilómetro recorrido.                |  |  |  |  |
| Artículo 34.- Ayuda agua  | 5,00 € mensuales.                              |  |  |  |  |
| Artículo 38.- Seguro de accidentes                              | 36.000,00 €                                    |  |  |  |  |
| Artículo 39.- Fondo préstamos                                   | 12.000,00 € anuales                            |  |  |  |  |