



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación, del convenio colectivo para la empresa «Aquona Gestión del Agua, S.A.U.» de las provincias de Segovia y Valladolid, con el código 78100151012018.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa Aquona Gestión del Agua, S.A.U. de las provincias de Segovia y Valladolid, suscrito con fecha 3 de marzo de 2026, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra, por las delegadas y delegados de personal en representación de los trabajadores, de conformidad con 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Dirección General,

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 12 de junio de 2026.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: JOSÉ MANUEL BARRIOS COSTA*

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUONA GESTIÓN DE AGUA, S.A.U.
DE LAS PROVINCIAS DE SEGOVIA Y VALLADOLID PARA LOS AÑOS
2025, 2026, 2027 Y 2028

PREÁMBULO

PARTES SIGNATARIAS.

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de la Empresa Aquona Gestión de Agua, S.A.U. de las provincias de Segovia y Valladolid de una parte, los Delegados y Delegadas como Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT), y de otra parte, los Representantes Legales de la Empresa (en adelante RLE), que cuentan con la legitimación.

Ambas Representaciones, RLPT y RLE, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente para la negociación del presente Convenio Colectivo.

CLÁUSULAS GENERALES ANTIDISCRIMINATORIAS.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a garantizar la No Discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Art. 1. Ámbito Funcional.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa Aquona Gestión Agua, S.A.U. y las Personas Trabajadoras cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales, ya se trate de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas, o de actividades prestadas para empresas o particulares.

Las presentes normas regirán en la Empresa Aquona Gestión de Agua, S.A.U. y en lo no expresamente previsto en las mismas, regirá el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), el Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua y la normativa laboral vigente en cada momento.

Art. 2. Ámbito Personal.

Por este Convenio Colectivo se regirá todo el personal al servicio de la Empresa citada, que esté sujeto a las normas laborales vigentes, independiente del tipo de contrato laboral que vincule a las partes.

Art. 3. Ámbito Territorial.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en los centros de trabajo de las provincias de Segovia y Valladolid.

Art. 4. Ámbito Temporal.

El contenido del presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, sin perjuicio de que sus efectos económicos, en todo aquello que sea favorable para las personas trabajadoras, se apliquen desde el día 1 de enero de 2025, fijándose su vencimiento el día 31 de Diciembre de 2028 para todos los conceptos tanto económicos como laborales.

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.

La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Durante el período de negociación del nuevo convenio, o durante sus prórrogas si el convenio no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año 2028.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.

CAPÍTULO II*Organización del trabajo, estructura profesional y formación profesional**Art. 5. Norma General.*

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sometimiento a lo establecido por las leyes.

En cada momento, la Empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos, sociales o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, sin perjuicio de lo dispuesto en Artículo 12 del presente Convenio. Solo se podrán establecer y modificar los horarios vigentes, de acuerdo con el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua y demás disposiciones legales vigentes.

No obstante, si el cambio de puesto fuera con carácter definitivo se llevará a efecto por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la persona trabajadora, de lo cual se emitirá informe a la RLPT.

Art. 6. Plantilla.

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

La empresa podrá crear o suprimir puestos de trabajo y llevar a cabo el reajuste de plantilla sin que con ello, perjudique los intereses laborales y económicos o reglamentarios del productor, y todo ello, de acuerdo con la legislación vigente.

La RLPT tendrá derecho a ser informada y consultada por la empresa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en el artículo 64 del ET. Asimismo, la empresa procurará en la medida de sus posibilidades cubrir las necesidades coyunturales de la plantilla mediante la contratación temporal de personal.

Art. 7. Prestación del Trabajo.

La persona trabajadora está obligada a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel del grupo profesional que ostente.

En el caso en que fuesen desempeñadas por una persona trabajadora tareas correspondientes a varios oficios o grupos profesionales, ésta deberá ostentar aquella que resulte mejor remunerada, sin que ello signifique que pueda dejar de realizar tareas de carácter inferior, sin perjuicio de lo contenido en la legislación vigente.

Cada dos años, y previa valoración de aptitudes y conocimientos por la Dirección de la Empresa, así como los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (RLPT), una de las personas trabajadoras del grupo 1 existentes en la plantilla podrá ascender al grupo 2.

Art. 8. Clasificación Profesional.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará en razón a la función desempeñada en los grupos profesionales establecidos en el Convenio Estatal de aplicación señalado en el artículo 1 vigente en el momento de la firma del presente convenio.

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

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

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

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

1. Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.
2. Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.
3. Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos y/o certificado de profesionalidad equivalente, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio colectivo.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción de la persona trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. La persona trabajadora deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo.

4. El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional vendrá determinado por el tiempo de trabajo, respecto de la jornada anual, dedicado a las funciones contenidas en el mismo.

5. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos:

Grupo profesional 1:

1. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación. Las personas trabajadoras incluidas en este grupo profesional no realizarán tareas en solitario de operador de planta de IDAM's, EDAR's y ETAP's, ni tampoco podrán realizar rondas o retenes en solitario.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (E.S.O.), certificado de escolaridad o equivalente.

Grupo profesional 2:

1. Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B) en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.

Nivel B: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3:

1. Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B), en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.

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

2. Formación:

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

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

Grupo profesional 4:

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

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

Grupo profesional 5:

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

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 6:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

En el Anexo III se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

Art. 9. Promoción, cobertura de vacantes y ascensos.

1) Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimara necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejarán tal medida.

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

3) Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4, 5 y 6, y en las del grupo profesional 3, cuando ostentan funciones específicas de mando. En las vacantes del grupo profesional 3, la Empresa informara de las candidaturas a la RLPT.

4) Cobertura de vacantes en los que no proceda la libre designación por parte de la Empresa.

A los efectos de este apartado se considerará que existe un puesto vacante en la siguiente situación: Existencia de un puesto de trabajo previo ocupado por personal propio con contrato indefinido que ha quedado vacante.

El procedimiento será el siguiente:

- En primer lugar, se tratará de cubrir de forma interna: En este caso se procederá a publicar la correspondiente oferta tanto en los tabloneros de anuncios como en la página web de la empresa y estará abierta tanto para el personal indefinido como el temporal de la empresa que se encuentre trabajando en la misma en el momento de la publicación de la oferta.

Las citadas bases establecerán los criterios de valoración, así como las pruebas teóricas y/o prácticas que se consideren necesarias a fin de acreditar las competencias propias del puesto.

A tal efecto se constituirá una Comisión Paritaria formada por un número de hasta dos miembros de cada una de las partes (empresarial y social) que definirá el contenido de las citadas bases y supervisará la evaluación de las pruebas y la idoneidad de la candidatura seleccionada.

- En segundo lugar, por selección externa: En el supuesto de que la vacante interna hubiera quedado desierta, se procederá a ofertar el puesto de forma externa a través de los canales habituales de reclutamiento y selección.

Art. 10. Rendimiento.

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

2. Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio corresponden a un rendimiento normal.

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

4. La RLPT en la Empresa, tendrá, en las materias que se especifican los anteriores párrafos la intervención que reconoce la legislación vigente, en especial podrán aportar informe técnico contradictorio en medidas de tiempos y métodos.

Art. 11. Dedicación Plena al Trabajo.

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

Art. 12. Ejercicio del Mando.

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal del servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad de forma humana, educada y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando de Empresa, la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

Art. 13. Prendas de Trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud determinará, de acuerdo con las características del trabajo a desarrollar, las prendas de trabajo que deben ser utilizadas en cada servicio, siendo la siguiente relación a título orientativo.

Con carácter general, las prendas que como mínimo se distribuirán al personal obrero, serán las siguientes:

AÑOS PARES		AÑOS IMPARES	
Invierno		Invierno	
Pantalón	1 unidad	Pantalón	2 unidades
Polo manga larga	1 unidad	Polo manga larga	1 unidad
Forro polar	1 unidad	Forro polar	1 unidad
Camiseta interior	1 unidad	Camiseta interior	2 unidades
Mono Buzo	1 unidad	Jersey	1 unidad
Anorak	1 unidad	Chaqueta Cortaviento	1 unidad
Verano		Verano	
Pantalón	2 unidades	Pantalón	1 unidad
Polo manga corta	2 unidades	Polo manga corta	2 unidades
		Cazadora verano	1 unidad

Las fechas aproximadas de entrega de la ropa de trabajo serán:

- Invierno: antes del 15 de octubre de cada año.
- Verano: antes del 15 de junio de cada año.

Art. 14. Movilidad Funcional y Geográfica.

La empresa evitará en lo posible la movilidad funcional, geográfica o cambios de destino de las personas trabajadoras.

No obstante, si es preciso efectuar el cambio, la Empresa valorará y ponderará las necesidades del servicio que motiva dicho cambio, procurará atender la petición de cualquier persona trabajadora a tal efecto, y oír a la RLPT en la empresa. En estos supuestos quedarán reconocidos los haberes fijos percibidos por la persona trabajadora en el promedio de los tres últimos meses.

En caso de que una persona trabajadora tuviera que pernoctar en el lugar del desplazamiento percibirá un plus extraordinario de 10 euros por cada noche de pernocta.

El importe de este plus se actualizará anualmente conforme lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

Los trabajos de superior categoría realizados por las personas trabajadoras no pueden ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo la persona trabajadora, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando una persona trabajadora realice durante más de cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le correspondiera el ascenso, se considerará consolidado en dicha plaza a todos los efectos desde el día en que empezó a realizar dichos trabajos.

En cualquier caso, se deberá respetar lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos 16 y 19 del VII Convenio Colectivo Estatal de Ciclo Integral del Agua.

Art. 15. Formación Profesional.

La persona trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento del puesto de trabajo.

Los cursos que se realicen fuera de la jornada de trabajo, así como el tiempo invertido en realizar los desplazamientos a tal efecto, siempre y cuando estos desplazamientos sean fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se compensarán como horas extraordinarias, éstas podrán ser retribuidas o compensadas en jornada; excluyendo los cursos que se realicen de forma voluntaria.

CAPÍTULO III*Jornada, Vacaciones, Festivos, Permisos**Art. 16. Jornada laboral.*

La jornada laboral para toda la vigencia del Convenio Colectivo será de 1.680 horas anuales prestadas de lunes a viernes en horario de mañana para todo el personal.

La jornada laboral del personal de oficina, técnico/a y administrativo/a podrá asimismo realizarse de modo continuado o partido, previo acuerdo inter-partes.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por la Empresa y por la RLPT, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultasen necesarios con la RLPT, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho calendario laboral deberá contener como información:

- 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 nuevo calendario se entenderá automáticamente prorrogado el del año anterior.

En base a lo establecido en el Art.º 34.2 del E.T. sobre distribución irregular de la jornada, se establece para el personal que realice rondas y retenes el siguiente funcionamiento de bolsa de horas:

1. Personal de operaciones:

La jornada se realizará de manera continua, con el mismo horario durante todos los meses del año, en horario de mañana de lunes a viernes, dentro de la siguiente franja horaria: de 7:00 a 15:00, a excepción del personal de plantas, que realizan turnos que se regirán por lo estipulado en el artículo 19 del presente convenio.

A lo largo de la vigencia del presente convenio, los 20 minutos de bocadillo se absorberán gradualmente a razón de 5 minutos al año:

Para el año 2025 (15´ descanso bocadillo). No se modificarán los calendarios.

Para el año 2026 (10´ descanso bocadillo).

Para el año 2027 (5´ descanso bocadillo).

Para el año 2028 (0´ descanso bocadillo).

2. Personal de oficinas:

Jornada continua en horario de mañana, con el mismo horario durante todos los meses del año, de lunes a viernes, dentro de la siguiente franja horaria: de 7:15 a 15:15.

3. Para todos los departamentos y en cuanto a la Jornada Continua, se establece que:

- 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 los domicilios.
- Si por razón del puesto de trabajo fuera necesaria la regulación especial de la jornada, se deberá pactar con las personas trabajadoras y comunicar a la RLPT.

Art. 17. Cumplimiento del Horario.

Al iniciarse la jornada laboral, el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función, debiendo permanecer en el mismo hasta la hora de salida.

Excepto el personal expresamente autorizado por la índole de su trabajo, no se podrá salir durante la jornada laboral de los centros de trabajo, sin autorización de la jefatura a la que se halle adscrita la persona trabajadora.

Así mismo, también se requerirá autorización para abandonar el puesto de trabajo y desplazarse por los edificios e instalaciones.

La RLPT en la Empresa, gozarán de las garantías que la legislación establece a los anteriores efectos.

17.1.— Registro Diario de Jornada.

Según artículo 34.9 del ET, la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pueda establecerse.

Art. 18. Horas Extraordinarias.

Cuando las necesidades del Servicio lo requieran, podrán realizarse horas extraordinarias (en adelante H.E.). Se procurará realizar el mínimo número de H.E. que sean imprescindibles. A este fin Aquona revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo a las necesidades del Servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal sin precisar la realización de H.E.

Se considerarán H.E. estructurales las realizadas en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Se considerarán H.E. de fuerza mayor, las realizadas teniendo en cuenta el carácter público del servicio encomendado a la empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, situaciones especiales, averías que requieran reparación urgente en la conducción general y/o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables.

El número de H.E. invertidas en estos motivos no entrarán a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como H.E.

Asimismo, en los colectivos de las personas trabajadoras sujetas a turnos de 24 h, cuando se produzca una ausencia de una persona trabajadora en el mismo colectivo, las H.E. provocadas por la ausencia, serán calificadas como fuerza mayor y tampoco computarán a los efectos de limitación de las H.E., si bien todas ellas serán consideradas y abonadas como tales.

La realización de H.E. se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregado una copia del resumen mensual a la persona trabajadora y otra a la RLPT.

Se establece la compensación de horas extra por horas de descanso, en los siguientes términos:

1º– Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo:

Días laborables al 150% (1.5 x 1)

Domingo o Festivo al 175% (1.75 x 1)

2º– Se disfrutará a petición del trabajador previo acuerdo entre las partes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan,

3º– Las H.E. respetarán la legalidad vigente: (n.º de descansos, tiempo entre turnos, espacio entre jornada y jornada, etc.)

4º– La compensación horaria se procurará realizar en jornadas completas (siempre que se hayan generado en un plazo máximo de cuatro meses)

5º– En el caso de no poderse compensar por parte de la empresa por necesidades del servicio en un plazo de cuatro meses, la empresa está obligada a abonar las mismas.

6º– La realización de las H.E. se realizará entre todas las personas trabajadoras posibles e interesadas en ellas.

7º– La primera hora se abonará completa, las siguientes, según criterio actuales.

Art. 19. Trabajos en Turno.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En los procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Art. 20. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará en el año 2025 de veintidós (22) días laborables de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional. A partir del 1 de enero de 2026, se incrementa en un día más el número de vacaciones anuales pasando a veintitrés (23) días laborables de vacaciones anuales. Como norma general, las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente, salvo que la persona trabajadora quiera fraccionarlas.

Art. 21 Disfrute de las Vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y la RLPT. Al establecerse dicho calendario, se procurará atender las peticiones que eleven las personas trabajadoras, rigiendo no obstante con carácter subsidiario lo establecido en la legislación vigente.

Se establecen los siguientes plazos para realizar el calendario de vacaciones:

- Hasta el 28 de febrero se recibirán las solicitudes de las personas trabajadoras.
- El 15 de marzo la empresa comunicará a la RLPT los calendarios provisionales.
- Del 16 al 31 de marzo se solucionarán los posibles problemas.
- El 1 de abril se publicará el calendario definitivo.

Si no hubiese solicitud por parte de las personas trabajadoras las vacaciones las fijaría la Empresa, de igual manera si la Empresa no cumpliera los plazos se entendería que las vacaciones solicitadas son las fijadas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará de las vacaciones que le correspondan a tenor del tiempo trabajado.

Art. 22. Días Festivos.

Los días festivos que regirán en el presente Convenio serán los que se indiquen con carácter oficial en el calendario laboral para dichos años, publicados en el BOCYL más las fiestas locales y el día 1 de junio, festividad de la Patrona.

Art. 23. Licencias.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se podrá hacer uso de los días de licencia anteriormente reflejados, durante el tiempo que dure la convalecencia.

- Cinco días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos o hijas.
- Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, diferentes a los referidos en el apartado anterior. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día natural por el fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día del funeral.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por nacimiento de hijo/a: La persona trabajadora que no pueda beneficiarse de la prestación por nacimiento por falta de cotización a la Seguridad Social, ni tampoco se pueda beneficiar del subsidio no contributivo por el mismo motivo, tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días naturales.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- 16 horas anuales para asistencia a médicos especialistas para necesidad personal o acompañamiento de familiares de 1er grado.
- Asuntos propios: Dos (2) días naturales en el año 2025 ampliándose en dos (2) días más a partir del 1 de enero de 2026, debiendo ser presentada a la empresa la correspondiente solicitud, salvo casos de suma urgencia.

No tendrán consideración de asuntos propios: Las bodas, bautizos y comuniones hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, existiendo también un día natural de licencia para estos fines.

- Exámenes: Disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los mismos. Si alguna persona trabajadora que trabajase en régimen de «turno», cursará con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia a elegir el turno de trabajo.
- Los días 24 y 31 de diciembre serán licencias, considerando estos días trabajo efectivo a todos los efectos. Si estos días cayeran en sábado o domingo el personal disfrutará estos dos días en otras fechas. Asimismo, el personal que tuviera que realizar su trabajo los días 24 o 31 de diciembre, disfrutará de otro día por cada uno de estos días trabajados.

En los casos de fallecimiento la Empresa podrá exigir el certificado de defunción, y en los de enfermedad, intervención quirúrgica o alumbramiento, un certificado médico oficial expedido por el facultativo que haya intervenido.

Todos los permisos reflejados en este artículo serán de aplicación en la situación de parejas de hecho.

Cuidado del lactante y Guarda Legal

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.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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

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

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

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

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

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

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

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

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

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Víctimas de violencia de género

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Ausencia por fuerza mayor

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

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

Permiso Parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Art. 24. Régimen Económico.

El régimen económico que regirá entre la Empresa y su personal será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que comprendían todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos.

Art. 25. Norma General de Aplicación.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio Colectivo establecidas reglamentariamente o convenidas bien individualmente bien en grupo, se entiende que, en todo caso lo son de carácter bruto siendo a cargo de la persona trabajadora la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones en las que se hace referencia en el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo a tiempo parcial, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada semanal que realice, comparado con la jornada completa correspondiente a su grupo laboral.

Art. 26. Tabla de Retribuciones.

Para los años de vigencia del convenio, los salarios de convenio serán incrementados para cada año en los siguientes porcentajes:

- Para el año 2025: 3,25% sobre las tablas salariales definitivas de 2024
- Para el año 2026: 3,50% sobre las tablas salariales definitivas de 2025
- Para el año 2027: 3,25% sobre las tablas salariales definitivas de 2026
- Para el año 2028: IPC real del año 2028 sobre las tablas salariales definitivas de 2027, con una previsión inicial del 2%.

Cláusulas de revisión salarial: Se establecen dos cláusulas de revisión salarial:

- **ANUAL:** Una vez que se publique el IPC anual de cada uno de los años 2025, 2026 y 2027, en caso de que el IPC fuera superior al pactado para cada uno de los citados años, se aplicará revisión al alza de la diferencia, sin que en ningún caso se pueda superar al tope del 4% de incremento por año, sobre las tablas salariales de cada uno de los años.

En el año 2028 la revisión salarial definitiva será la regularización del IPC real.

En el supuesto de que se proceda a la revisión salarial se realizara la regularización del IPC real prevista en este artículo, y se actualizarán las tablas salariales y se regularizara con efectos del 1 de enero del año 2028.

- **INTERANUAL:** Una vez publicados los IPC estatales definitivos de los años 2025, 2026, 2027 y 2028, en caso de que la suma acumulada de dichos IPC sea superior a los incrementos acumulados de las tablas del presente convenio, la diferencia resultante servirá de base para la tabla salarial del año 2029.

Se adjunta como anexo I la tabla definitiva del año 2025 del presente Convenio.

Se adjunta como anexo II la tabla definitiva del año 2026 del presente Convenio.

Art. 27. Niveles de Retribución Anual.

1. Nivel anual de retribución por categoría, dicho nivel comprende en cómputo anual el salario base y la participación en beneficios que de él se deriva.

2. Nivel anual de retribución individual: Es el resultado de añadir al nivel anual de retribución que por su categoría corresponda a una persona trabajadora el cómputo anual del premio de antigüedad o antigüedad consolidada, más la participación en beneficio que de él se deriva, más el complemento personal.

Art. 28. Salario Base.

Las cantidades reflejadas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo tendrán la consideración de salario base, de acuerdo con lo establecido en el Art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre ordenación del salario.

El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Art. 29. Participación en Beneficios.

Tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con el Art. 26.3 del ET, consistirá en un quince por ciento de la suma del salario base mensual y de la antigüedad mensual o «antigüedad consolidada».

Se percibirá en las doce mensualidades ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

Art. 30. Complemento Personal.

Tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con el Art. 26.3 del ET.

La Empresa fijará o modificará en cada caso el complemento personal en su cuantía salvo que se pacte por escrito lo contrario.

A la entrada en vigor del presente convenio, se incrementará de acuerdo con los incrementos pactados en el artículo 26.

Art. 31. Plus de Turnicidad.

Se establece un plus turno abierto de 2,97€ por día trabajado a partir de 2026, que se percibirán en las 12 pagas ordinarias, para cada una de las personas trabajadoras con calendario a turnos. El exceso de jornada o el trabajo en fiesta intersemanal que pueda realizarse se regulará conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo.

Los trabajos a turnos que requieran una actividad permanente durante las 24 horas del día, los 365 días del año, para lo que se establezcan turnos rotativos de 8 horas, variándose periódicamente el turno a prestar por las personas trabajadoras y disfrutando del descanso semanal en una jornada variable, serán retribuidos con un plus turno cerrado de 4,82€ por día de trabajo efectivo en este régimen. Este plus compensa tanto el cambio de turno, como el trabajo en domingos y festivos intersemanales.

El importe de estos pluses se actualizará anualmente conforme lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

Art. 32. Plus por Trabajos Nocturnos.

El plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 25 por 100 de la suma del salario base, antigüedad o antigüedad consolidada, participación en beneficios y complemento personal que figure en el recibo de salarios.

El plus de trabajos nocturnos tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con el Art. 26.3 del ET. Si a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, alguna persona trabajadora percibiese un plus por trabajo nocturno más elevado, éste le será respetado en su cuantía.

Art. 33. Plus Medioambiental.

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

Plus Medioambiental 1: percibirán este plus aquellas personas trabajadoras que desempeñen sus tareas íntegramente en redes de alcantarillado, como camiones de Saneamiento, brigadas de saneamiento y EDAR. El importe a partir del 1 de enero de 2025 será 68,91€ brutos mensuales. Dicho importe tendrá carácter salarial y se percibirá en las 12 pagas ordinarias.

Plus Medioambiental 2: personal que desempeñe sus tareas indistintamente tanto en agua potable como en saneamiento. Asimismo, percibirán el citado plus las personas trabajadoras de las ETAP donde exista container o botellón de cloro gas. El importe a partir de 1 de enero de 2025 será 35,56 brutos mensuales. Dicho importe tendrá carácter salarial y se percibirá en las 12 pagas ordinarias.

El personal que haya consolidado un plus de similar naturaleza que cubra las contingencias señaladas, no percibirá este concepto.

El plus medioambiental 1 y el plus medioambiental 2 serán revalorizables anualmente según Art. 26 del presente Convenio.

Art. 34. Plus por Trabajos de Inferior Grupo Profesional.

Las personas trabajadoras que por el cometido que desempeñan, realicen en determinadas ocasiones trabajos de inferior grupo, descubriendo tuberías mediante el pico y la pala, haciendo hoyos o zanjas y cargando camiones de escombros, percibirán una compensación del 25 por 100 de su salario base mensual, en función de las horas trabajadas realmente invertidas, en estos trabajos de inferior grupo.

Este plus tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con el Art. 26.3 del ET.

Art. 35. Fecha de Devengo de la Paga Mensual.

La fecha de devengo de las mensualidades ordinarias, será como máximo el último día del mes.

En el supuesto de que éste cayera en domingo, la paga mensual será abonada el día anterior.

Art. 36. Retribución a tanto alzado por prolongación de jornada, disponibilidad nocturna o en festivo.

Cuando las circunstancias específicas que concurren en el puesto de trabajo sea aconsejable que, el empleado que lo desempeña en jornada ordinaria, prolongue la misma con horario extraordinario, o trabajo en festivos, podrá convenirse una retribución a tanto alzado de la jornada extraordinaria que deberá documentarse por escrito.

En todo caso se respetará lo previsto en el artículo 46 del VII Convenio Colectivo Estatal de Ciclo Integral del Agua.

Art. 37. Gratificaciones Extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias, tendrán el carácter de complemento salarial, de acuerdo con el Art. 26.3 del ET.

Cada una de las cuatro gratificaciones extraordinarias consistirán en el importe de la suma del salario base mensual y de la antigüedad mensual o antigüedad consolidada. Las fechas de devengo de las cuatro gratificaciones extraordinarias serán las coincidentes con las de abono de las pagas ordinarias de marzo, junio y septiembre, y el día 15 de diciembre.

Art. 38. Valor de las Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias trabajadas en día laborable se abonarán o compensarán con un recargo del 50 por ciento sobre el valor de las horas ordinarias. El valor hora ordinaria, se calculará dividiendo la totalidad de los haberes semanales fijos (salario base + antigüedad o antigüedad consolidada + beneficios + complemento personal + pagas extras) que le corresponda percibir a la persona trabajadora, por el número total de horas semanales de trabajo.

El personal que trabajando a turnos tenga que desarrollar sus labores en un día festivo no recuperable, tendrá derecho al disfrute de un día de descanso, que se establecerá de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Para el resto del personal que tenga que realizar trabajos en festivos no recuperables, se podrá optar entre descansar la jornada realizada, según se establece anteriormente, o percibir el importe de las horas trabajadas con un recargo del 75 por ciento.

Cuando una persona trabajadora a la que no le corresponda descansar en domingo, lo haga en un día festivo no recuperable, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso que se establecerá como indica el párrafo anterior.

Art. 39. Rondas y Retenes.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la realización de rondas y retenes será obligatoria para todas las personas trabajadoras que, por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio, sean designadas para tales cometidos. El servicio de ronda y el de retén, preferentemente deberá realizarse por parte de la misma persona. No se podrá establecer más de dos semanas consecutivas de servicio en la misma persona.

39.1. Rondas vigilancia.

Las rondas consistirán en prestar el servicio de control y mantenimiento de instalaciones, fuera de horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, en días de descanso semanal y/o festivo; programadas bajo calendario anual.

Las instalaciones podrán ubicarse tanto en dependencias de la empresa como en lugares de trabajo que el Servicio requiera.

Las personas trabajadoras que presten este servicio de ronda dispondrán de un calendario anual rotativo en el que constarán los días y los centros de trabajo o instalaciones asignadas para la ronda, que será negociado con los RLPT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo y publicado durante el primer trimestre del año; dicho calendario deberá comprender un sistema alternativo para casos de IT, licencias o vacaciones, etc.

Cualquier variación de dicho calendario por necesidades del servicio o por nuevas adjudicaciones/finalizaciones de contratos administrativos:

- No tendrá consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Se informará por escrito a los RLPT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo con suficiente antelación a que se pueda motivar un cambio de criterio.

- Cualquier cambio deberá estar justificado por motivos organizativos y/o de producción que comportará la actualización del protocolo de tareas publicado en cada centro de trabajo, este protocolo deberá estar informado los RLPT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo.

Los trabajos a realizar durante el servicio de control y mantenimiento de instalaciones serán los mínimos necesarios para la correcta prestación del servicio.

Se establece una limitación máxima de 4 horas de trabajo por jornada para la realización de las rondas y un mínimo de 1 hora (La primera hora se percibirá completa, aunque se trabaje en fracción de hora). Este servicio estará claramente definido con las actividades que deban realizar las personas trabajadoras y se informará convenientemente a la RLPT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo.

Las horas trabajadas como rondas vigilancia se abonarán con un importe por cada hora efectiva trabajada y se compensarán por el tiempo equivalente de descanso.

Este tiempo de descanso podrá acumularse en jornadas completas durante el año en curso, excepto las generadas en el último trimestre que pueden disfrutarse el primer trimestre del año siguiente. En los casos de preaviso de disfrute de este tiempo de compensación por parte de la persona trabajadora dentro del plazo de al menos 2 meses, se priorizará el disfrute frente a las necesidades del servicio.

Los descansos deberán respetarse de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, debiendo cumplirse con las horas establecidas en el presente Convenio.

El importe económico correspondiente por cada hora efectiva trabajada de ronda será según tabla anexa. (TABLA IMPORTES que se aplicarán a las personas trabajadoras que presten sus servicios en pueblos o para pueblos).

Aquellas personas trabajadoras que en el momento de la firma de este convenio perciban un importe superior a este concepto, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas con anterioridad.

Se considerará ronda la apertura del punto limpio de los sábados en la explotación de San Ildefonso, en las condiciones como se lleva realizando hasta la fecha 1 de enero de 2022.

39.2. Retenes.

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. Los trabajos encomendados al servicio de retén deberán estar enmarcados dentro de la consideración de trabajos de urgente resolución. Se entenderán trabajos de urgente resolución todos aquellos trabajos de consideración inaplazable para garantizar el correcto servicio (que no se puedan retrasar para la siguiente jornada ordinaria).

El tiempo en el que la persona trabajadora se encuentre en situación localizable no tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo o jornada laboral; por el contrario, el tiempo efectivo de trabajo o tiempo de actuación invertido por la persona trabajadora en los trabajos de urgente resolución tendrá consideración de jornada laboral, respetándose los descansos legales.

El servicio de retén contará con un calendario anual con la misma descripción y consideración que la regulación de las rondas de vigilancia. Este calendario deberá contemplar el ámbito de actuación que tendrá que ser equitativo y rotar entre todas las personas trabajadoras que realicen el retén.

El servicio retén mantendrá la siguiente estructura:

DISPONIBILIDAD: Tiempo en el que la persona trabajadora se encuentra en situación localizable a disposición de la empresa y en estado de alerta ante una posible intervención de urgente resolución. La disponibilidad se llevará a cabo mediante el sistema de localización que proporcione la empresa.

La empresa se compromete a solventar las incidencias operativas relacionadas con el sistema de filtraje de las llamadas recibidas por el personal operativo.

El importe económico correspondiente por cada día de disponibilidad prestando el servicio de retén será según tabla anexa. Aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por este concepto mantendrán su cuantía y las condiciones pactadas con anterioridad.

En aquellos grupos de explotaciones que realizan el retén compartido entre dos personas; si uno de ellos, o un tercero, tiene que realizar el retén del otro para cubrir bajas y/o permisos/licencias retribuidas, le será abonado a mayores la disponibilidad de dicha explotación a cubrir.

La cantidad económica por disponibilidad se considera independiente de la intervención que la persona trabajadora pueda realizar durante el servicio de retén.

TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO: Tiempo invertido por la persona trabajadora en la solución y/o reparación de las averías de urgente resolución. En el caso de instalaciones telecontroladas, en las que la resolución de la avería requiera de una actuación telemática (ordenador/Tablet, smartphones), el tiempo destinado a ello se incluirá como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo efectivo de trabajo comienza en el momento que la persona trabajadora recibe el aviso de movilización y termina en el momento de la llegada a su domicilio.

Los tiempos de intervención/actuación derivados de la prestación del servicio de retén se compensarán o abonarán a criterio de la persona trabajadora con el límite legal establecido, según lo establecido en los Art. 18 y 38 Horas extraordinarias y valor de las horas extraordinarias) del presente Convenio.

Para todas las personas que perciban un importe superior por un concepto de idéntica naturaleza, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas.

La modificación del actual sistema de retén conllevará una negociación con los RLT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo.

TABLA IMPORTES que se aplicarán a las personas trabajadoras que presten sus servicios.

AÑO	RETEN (€/DÍA)	RONDA	
		Sábados/Domingos	Festivos intersemanales
2025	20,29€	10€	12€
2026	22€	10,35€	12,42€
2027	25€	10,69€	12,82€
2028	Incremento IPC	10,90€	13,08€

Análisis y resolución de incidencias

Las dificultades y/o incidencias que pudieran surgir relacionadas con la ejecución de las Rondas y Retenes se comunicarán a la Empresa, que se encargará de analizarlas y de darles respuesta en un plazo máximo de 15 días desde su comunicación, dando participación a la RLPT.

Art. 40. Prima de Lectura.

La empresa podrá proponer a las personas trabajadoras que efectúen trabajos de lectura el establecimiento de una prima que se pactará de común acuerdo. Tal prima tendrá el carácter de complemento salarial, de acuerdo con el Artículo 26.3 del ET.

Cuando a una persona trabajadora se le encomiende realizar lecturas fuera de su jornada de trabajo se abonará una prima de 0,03 euros por lectura.

Art. 41. Plus Festivos Especiales.

A partir del año 2025 las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que presten servicios efectivos en los siguientes días y horas:

- Entre las 22:00 horas del día 24 de diciembre y las 21:59 horas del día 25 de diciembre.
- Entre las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 21:59 horas del día 1 de enero.
- Entre las 22:00 horas del 5 de enero y las 21:59 horas del día 6 de enero.

Para el año 2025 se percibirá por cada hora efectiva de trabajo realizado la cantidad de 12,37€ por cada hora, computándose las fracciones de hora como completas a efectos de abono de la cuantía indicada por hora.

Dicho plus se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las tablas salariales.

Art. 42. Plus personal de oficinas y laboratorio.

A partir del 1 de enero de 2025, el personal de oficinas y el personal de laboratorio, que no perciban un salario a bruto pactado, percibirán en las doce pagas ordinarias, un complemento por importe de 60,00 euros brutos mensuales,

Dicho plus se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las tablas.

Art. 43. Contratos Eventuales.

En caso de extinción del contrato de trabajo eventual, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una cuantía económica.

La indemnización será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar un día de salario por mes trabajado.

Art. 44. Premio de fidelización.

El personal que a la fecha de publicación del presente convenio ya tenga una antigüedad reconocida de 25 años o más en la empresa, percibirá un premio de fidelización por importe de 500€ brutos anuales en el momento de la actualización salarial del Convenio.

Las personas que vayan alcanzando los 25 años de antigüedad en la empresa percibirán el citado premio en la nómina del mes en que cumplan los 25 años de antigüedad.

Art. 45. Régimen Disciplinario, Faltas y Sanciones.

El presente artículo se regirá por lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua vigente en cada momento.

CAPÍTULO V

Régimen Asistencial

Art. 46. Mejora de las Prestaciones por Incapacidad Temporal.

En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente laboral, cualquiera que sea la causa de la misma, debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa abonará a las personas trabajadoras que se encuentren en tal situación, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social, sin que en ningún caso pueda ser inferior a esta última.

Art. 47. Seguro de Vida y Accidentes.

La empresa mantendrá concertado y a su costa, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias:

- Muerte natural, hasta el límite de 65 años de edad, 18.030,36 euros, que serán entregadas, después de producirse el fallecimiento a los/as beneficiarios/as que legalmente haya designado la persona trabajadora.

- Incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo, hasta el límite de 65 años de edad, 23.500 euros que serán entregadas a la persona trabajadora, al declararse la citada incapacidad.
- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, hasta el límite de 65 años de edad 23.500 euros que serán entregadas a la persona trabajadora, al declararse la citada incapacidad.
- Incapacidad Permanente Absoluta, incluyendo la Gran Invalidez, para todo tipo de trabajo, hasta el límite de 65 años de edad, derivada de accidente laboral: 23.500 euros que serán entregadas a la persona trabajadora al declararse la incapacidad citada o enfermedad profesional.
- Muerte por accidente de trabajo, hasta el límite de 65 años de edad: 20.000 euros que serán entregadas después de producirse el fallecimiento, a los/as beneficiarios/as que libremente haya designado la persona trabajadora.
- Muerte por accidente de tráfico, hasta el límite de 65 años de edad, 18.030,36 euros, que serán entregadas después de producirse el fallecimiento a los/as beneficiarios/as que libremente haya designado la persona trabajadora.

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

Art. 48. Vinculación al Seguro de Vida y Accidente.

El seguro de vida al que se hace referencia en el Artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del productor en la póliza de este seguro, sin que por tanto el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Art. 49. Reconocimiento Médico.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la RLPT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para la misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Será facilitado a cada persona trabajadora un resumen de dicho reconocimiento médico garantizando la absoluta confidencialidad del resultado.

En el supuesto de deducirse del reconocimiento médico, la necesidad de efectuar a alguna persona trabajadora un determinado análisis, éste correrá a cargo de la Empresa.

Así mismo, a las nuevas personas trabajadoras antes de su admisión se les realizará un reconocimiento médico.

Art. 50. Ayuda por Fallecimiento.

La Empresa en caso de fallecimiento de cualquier persona trabajadora a su servicio, abonará los derechos habientes cuatro mensualidades completas.

Art. 51. Subsidio por Privación Temporal del Permiso de Conducir.

Si alguna persona trabajadora de las que conducen habitualmente vehículos de la Empresa o utilizan el suyo particular para realizar trabajos de la misma resultare privada de su permiso de conducir por haber cometido alguna infracción punible al conducir por cuenta de la Empresa, siempre que no sea por imprudencia manifiesta y temeraria, se le compensará económicamente con la cantidad de 30 euros mensuales durante el período de privación del permiso de conducir con un máximo de dos años.

Así mismo, la Empresa estará obligada a facilitarle un puesto de trabajo, eventualmente, donde no precise conducir vehículos, respetándole su percepción económica.

Art. 52. Bolsa de Vacaciones.

La Empresa abonará 122,26€ a todo el personal que por necesidades del servicio o por orden de la Dirección de la Empresa, previo acuerdo con la persona trabajadora y con la RLPT, deba modificar sus vacaciones, bien en su inicio o interrumpiendo las mismas, siempre y cuando los trabajos a desarrollar sean de carácter urgente o inaplazable, a juicio de la empresa.

Este importe se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Art. 53. Asignación Familiar.

En el supuesto de que alguna persona trabajadora de la plantilla tuviera a su cuidado a algún hijo/a con discapacidad psíquica, física o sensorial, con al menos un 33%, percibirá como ayuda económica para su atención, la cantidad de 61,66€ brutos para el año 2025 en cada una de las doce pagas ordinarias, siempre que el menor no perciba rentas anuales superiores al IPREM. Para los siguientes años aumentará según el Art. 26 del presente convenio.

CAPÍTULO VI

Préstamos

Art. 54. Préstamos.

La empresa, para la adquisición de la primera vivienda o para la construcción de la primera vivienda en propiedad, podrá conceder préstamos por un tope de 4.507,59€ en cada ocasión.

Así mismo, y para atenciones diversas, podrá conceder préstamos por un tope máximo de 3.005,06€ en cada ocasión.

Art. 55. Condiciones para Concesión de Préstamos.

Son condiciones indispensables para poder optar a estos préstamos, las siguientes:

- Tener una antigüedad mínima de dos años en la Empresa.
- No tener cantidades pendientes para la amortización de otros préstamos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado que lo solicite.
- El saldo que en cada momento se adeude a la Empresa por los diversos préstamos concedidos, no serán superiores a 24.040.48 euros.
- El saldo que en cada momento se adeude a la Empresa, únicamente por los préstamos de atenciones diversas, no será superior a 3.005,06 euros.
- El préstamo para la adquisición de la primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad sólo podrá ser concedido una sola vez al empleado que lo solicite.

Art. 56. Concesión de los Préstamos.

Los préstamos para la adquisición de la primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad serán de concesión obligatoria, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión dispuestas en el artículo anterior y sea además debidamente justificada la adquisición.

Los préstamos para atenciones diversas requerirán informe de la RLPT legalmente constituida en la Empresa, siendo concedidos, si dicho informe es positivo, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión dispuestas en el artículo anterior, dichos préstamos sólo podrán ser solicitados en los seis primeros meses del año.

Art. 57. Intereses, Plazo y Forma de Amortización.

Los préstamos devengarán un interés del 2 por 100 anual.

El plazo máximo de amortización de los préstamos será de tres años para la adquisición de primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad, y de dos años para los restantes. Los préstamos concedidos, se amortizarán en las pagas ordinarias y/o en las pagas extraordinarias de una cantidad fijada en atención a la cuantía, intereses y plazo de amortización.

CAPÍTULO VII

Otras disposiciones

Art. 58. Comité de Empresa y Delegados/as de personal.

En lo concerniente a las funciones y garantías de la RLPT constituidos en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el ET. y Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua.

Art. 59. Cuota Sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Los importes retenidos se entregarán a la Central Sindical que designe la persona trabajadora de la Empresa.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación contraria durante el período de un año.

Art. 60. Lote de Navidad.

El importe unitario por empleado será de 163,32€ para el año 2025, siendo este revisado anualmente según el Art. 26 del presente convenio.

A los efectos de composición del lote y gestión de compra de los productos del mismo, la RLPT en la Empresa, propondrá a la Dirección los productos, marcas y proveedores que estimen más ventajosos, presentando tres lotes, para que la Dirección de la Empresa elija uno de ellos.

Art. 61. Comisión Paritaria.

De conformidad con el artículo 85.3 e) del E.T. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan crear la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación en el B.O.C. y L. del presente Convenio, se constituirá como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, así como todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E. T.

Art. 62. Composición de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 3 Delegados/as de Personal ó de Comité de la RLPT, designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio y por 3 Representantes Legales de la Empresa, designados por los mismos firmantes del presente Convenio.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios, de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de Secretario/a.

Art. 63. Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones específicas de la comisión Paritaria, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
2. Mediar o Arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento Colectivo de lo pactado.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en los centros de trabajo afectados por este convenio colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito.
6. Conocimiento y Resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el del E.T.
7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.
8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
9. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de formación continua.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos, firmado entre la patronal CEOE de Castilla y León, UGT y CCOO.

Art. 64. Procedimiento de la Comisión Paritaria.

En la primera sesión de constitución y por acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria, elegirá entre sus miembros un Presidente/a. Asimismo, y también por acuerdo, se designará igualmente un Secretario/a que podrá pertenecer o no a la propia Comisión Paritaria. Ambos cargos podrán ser revocados motivadamente por desacuerdo entre las partes.

Los asuntos sometidos a la comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran cuando cualquiera de las partes de la comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la comisión Paritaria, realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por correo electrónico.

Los acuerdos de la comisión Paritaria de interpretación del convenio, tendrán el mismo valor que el texto de éste, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del E.T. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

La asistencia a las reuniones de la citada comisión será obligatoria por ambas partes.

La Comisión Paritaria desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

64.1. Adopción de Acuerdos.

Para la adopción de acuerdos se requerirá la aprobación de cada una de las partes por mayoría entre las partes y tendrán la misma validez y eficacia que lo pactado en el presente Convenio, quedando reflejados en el Acta correspondiente a cada reunión. En caso de desacuerdos, se reflejará de forma sucinta en las Actas, las propuestas particulares de las personas miembros y/o partes.

Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria y relacionada con las cuestiones de su competencia, por conducto de Alcaldía, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite alguna de las partes. Asimismo, podrá invitar a las personas afectadas para mejorar la información.

Art. 65. Inaplicación de Convenio Colectivo.

Para la inaplicación del Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del E.T. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Art. 66. Procedimiento voluntario de solución de Conflictos (SERLA).

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al III acuerdo regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de conflictos colectivos, firmado entre la confederación castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las centrales Sindicales CCOO y U.G.T., y serán de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al VI acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE el 20 de diciembre de 2020.

CAPÍTULO VIII

Cláusulas finales

Art. 67. Productividad.

Las partes hacen constar que consideran básico para el buen funcionamiento de la Empresa en particular y de la economía nacional en general, que se incremente la productividad en todos los puestos de trabajo, procurando un incremento de rendimiento, tanto global como individual considerado. Teniendo en cuenta este incremento de productividad han sido posibles las estipulaciones del presente Convenio Colectivo.

Art. 68. Garantía «Ad Personam».

Se respetarán «ad personam», los derechos económicos y sociales adquiridos que excedan de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Art. 69. Prelación de Normas.

El presente Convenio Colectivo constituye una fuente jurídica, en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

Para determinar la prevalencia de normas se estará a lo que determine la legislación vigente.

Todo ello por cuanto el presente Convenio Colectivo constituye una fuente jurídica, en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

Art. 70. Cláusulas de Absorción.

El régimen económico pactado en el presente Convenio Colectivo y valorado en su cómputo anual, absorberán automáticamente, hasta donde alcance todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse, durante la vigencia del mismo, por disposición legal o reglamentaria.

Art. 71. Vinculación a la Totalidad.

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

Art. 72. Cláusula Transitoria.

Las diferencias económicas que hayan podido producirse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, hasta su publicación, deberán hacerse efectivas a ser posible en el plazo máximo de dos meses.

Art. 73. 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 artículo 70 del VII 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 Agua, S.A.U. vigente en cada momento.

Art. 74. Medidas planificadas para la igualdad e inclusión de las personas LGTBI.

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

Disposición adicional primera: Garantías «ad personam» derivadas de anteriores convenios.

A continuación, se especifican los conceptos o condiciones regulados en el «Acta anexa de acuerdos del convenio colectivo para Segovia Valladolid de Aquona, de fecha 19 de julio de 2018, que se respetarán a título individual:

- a) Antigüedad: se mantendrán como garantía «ad personam» los importes que en concepto de antigüedad o antigüedad consolidada viniesen percibiendo las personas trabajadoras. Dichos conceptos salariales quedaron consolidados a 31/12/2014.
- b) Plus personal especial: se mantendrán como garantía «ad personam» los importes que en concepto de Plus personal especial (que proviene de la consolidación de los conceptos de quebranto de moneda, bonificación de recibos de agua y ropa de trabajo para personal de oficina). Dichos conceptos salariales quedaron consolidados a 31/12/2013. Este plus personal especial se incrementará en el mismo porcentaje del salario en toda la vigencia del Convenio, no siendo absorbible ni compensable.
- c) Plus de transporte: se mantendrán como garantía «ad personam» los importes en concepto de Plus de transporte. Dicho concepto salarial quedó consolidado a 01/01/2015. Este importe será individual y se revalorizará en el mismo porcentaje de incremento general del Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda: acuerdos de centros de trabajo.

Los acuerdos de centro de trabajo alcanzados con la RLT de SSCC Arroyo de Encomienda y aplicables única y exclusivamente para el centro de trabajo de SSCC Arroyo de la Encomienda serán firmados como acuerdos de centro de trabajo, teniendo la misma vigencia que este convenio.

Disposición adicional transitoria.

La empresa tendrá un plazo de dos meses para el abono de los atrasos correspondientes a todos los ejercicios desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL AQUONA VALLADOLID-SEGOVIA DEFINITIVA 2025
(3,25% sobre tabla definitiva de 2024)

Grupo profesional	AREA	Salario Base Mensual	Participación en Beneficios	Gratificación Extraordinaria	Sal. Bruto Año
G.P. 1	Operativa	1.177,83	176,67	1.177,83	20.965,32
G.P. 1	Tecnico/Admo	1.177,83	176,67	1.177,83	20.965,32
G.P. 2 Nivel B	Operativa	1.207,70	181,16	1.207,70	21.497,12
G.P. 2 Nivel B	Tecnico/Admo	1.207,70	181,16	1.207,70	21.497,12
G.P. 2 Nivel A	Operativa	1.236,73	185,51	1.236,73	22.013,80
G.P. 2 Nivel A	Tecnico/Admo	1.236,73	185,51	1.236,73	22.013,80
G.P. 3 Nivel B	Operativa	1.269,94	190,49	1.269,94	22.604,92
G.P. 3 Nivel B	Tecnico/Admo	1.269,94	190,49	1.269,94	22.604,92
G.P. 3 Nivel A	Operativa	1.307,27	196,09	1.307,27	23.269,40
G.P. 3 Nivel A	Tecnico/Admo	1.484,43	222,66	1.484,43	26.422,80
G.P. 4		1.593,98	239,10	1.593,98	28.372,88
G.P. 5		1.606,64	241,00	1.606,64	28.598,24
G.P. 6		1.718,46	257,77	1.718,46	30.588,60

OTROS CONCEPTOS A INCREMENTAR SEGÚN ARTÍCULO 28:

Artículo 14.	Prima por pernoctación:	10 €	por cada noche de pernocta.
Artículo 31.	Plus turno abierto:	2,97 €	Por día para personas con calendario a turnos.
Artículo 31.	Plus turno cerrado:	4,82 €	por cada día efectivo en sistema de turnos de 24 horas al día los 365 días del año.
Artículo 33.	Plus Medioambiental 1:	68,91 €	mensuales.
Artículo 33.	Plus Medioambiental 2:	35,56 €	mensuales.
Artículo 41.	Pluses festivos especiales:	12,37 €	por cada hora o fracción trabajada en la franja horaria.
Artículo 50.	Bolsa de vacaciones:	122,26 €	
Artículo 58.	Lote de Navidad:	163,32 €	

**ANEXO II****TABLA SALARIAL AQUONA VALLADOLID-SEGOVIA DEFINITIVA 2026****(3,50% sobre tabla 2025)**

Grupo profesional	AREA	Salario Base Mensual	Participación en Beneficios	Gratificación Extraordinaria	Sal. Bruto Año
G.P. 1	Operativa	1.219,05	182,86	1.219,05	21.699,12
G.P. 1	Tecnico/Admo	1.219,05	182,86	1.219,05	21.699,12
G.P. 2 Nivel B	Operativa	1.249,97	187,50	1.249,97	22.249,52
G.P. 2 Nivel B	Tecnico/Admo	1.249,97	187,50	1.249,97	22.249,52
G.P. 2 Nivel A	Operativa	1.280,02	192,00	1.280,02	22.784,32
G.P. 2 Nivel A	Tecnico/Admo	1.280,02	192,00	1.280,02	22.784,32
G.P. 3 Nivel B	Operativa	1.314,39	197,16	1.314,39	23.396,16
G.P. 3 Nivel B	Tecnico/Admo	1.314,39	197,16	1.314,39	23.396,16
G.P. 3 Nivel A	Operativa	1.353,02	202,95	1.353,02	24.083,72
G.P. 3 Nivel A	Tecnico/Admo	1.536,39	230,46	1.536,39	27.347,76
G.P. 4		1.649,77	247,47	1.649,77	29.365,96
G.P. 5		1.662,87	249,43	1.662,87	29.599,08
G.P. 6		1.778,61	266,79	1.778,61	31.659,24

OTROS CONCEPTOS A INCREMENTAR SEGÚN ARTÍCULO 28:

Prima por pernoctación:	10,35 €	por cada noche de pernocta.
Plus turno abierto:	3,07 €	Por día para personas con calendario a turnos.
Plus turno cerrado:	4,99 €	por cada día efectivo en sistema de turnos de 24 horas al día los 365 días del año.
Plus Medioambiental 1:	71,32 €	mensuales.
Plus Medioambiental 2:	36,80 €	mensuales.
Plus festivos especiales:	12,80 €	por cada hora o fracción trabajada en la franja horaria.
Bolsa de vacaciones:	126,54 €	
Lote de Navidad:	169,04 €	



ANEXO III

CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL

G*	N*	CRITERIOS GENERALES	FORMACION	FACTORES DETERMINANTES
1	-	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
2	B	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
2	A	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er.º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.
3	B	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.
3	A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión Directa o Indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores o colaboradoras.
4	-	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de Autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de Interrelación humana.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Alto grado de autonomía.
5	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.



6	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.
---	---	--	--	--

G – Grupo Profesional–N*–Nivel*

ANEXO IV

Transcripción literal del Anexo V Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua:

«Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI»

Preámbulo.

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

Marco legal.

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

Partes intervinientes.

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

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

Objeto de las medidas.

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

A su vez, las empresas dispondrán de un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso contra las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo, libre y saludable, en el que se garantiza la dignidad de la persona y su igualdad, erradicando igualmente cualquier tipo de violencia, incluida la violencia sexual.

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

- Erradicación de cualquier tipo de discriminación.
- Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: La sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial.

Por ello, hacemos público nuestro compromiso con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Ámbito de aplicación.

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

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

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

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

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

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

*Medidas planificadas acordadas**Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.*

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

Segundo. Acceso al empleo.

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

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

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

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

1. Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

2. Asimismo, se garantizará que el ejercicio de la corresponsabilidad y la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para el desarrollo profesional de ninguna persona trabajadora, con independencia de su orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

3. Las empresas garantizarán la inexistencia total de discriminación en los procesos de promoción profesional de las personas trabajadoras, asegurando la no discriminación a las personas LGBTI para garantizar el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

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

- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección y contratación.
- Incorporar en el Plan de Formación acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que se tenga en cuenta, de forma transversal, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.
- Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.
- Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.
- Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas en las comunicaciones de la empresa.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

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

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

- a) Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

- b) Las empresas deberán atender a la realidad de las familias diversas, es decir, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el disfrute de los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, con especial atención a las personas TRANS.

Séptimo. Régimen disciplinario.

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

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

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

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

Cláusula de confidencialidad

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

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

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

Ámbito de aplicación:

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

Vigencia:

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

Principio general de respeto a la diversidad sexual, a la igualdad efectiva y no discriminación:

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

Principios rectores y garantías del procedimiento:

3. Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, quedando expresa y terminantemente prohibido cualquier acto constitutivo de acoso o discriminación.
4. Confidencialidad y sigilo: todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información alguna sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
5. Celeridad, diligencia y rapidez en la incoación y resolución del procedimiento, evitando demoras indebidas.
6. Garantía del principio de contradicción: En la tramitación del procedimiento se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
7. Principio de restitución: En caso de que el acoso realizado se hubiera concretado en un acto de represalia o discriminación que haya supuesto una modificación indebida de las condiciones laborales de la víctima; la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
8. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.
9. Prohibición de represalias y protección a las personas denunciantes frente a posibles represalias, considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la víctima. Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas o tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

Plazos del procedimiento:

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

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

Instrucción del procedimiento:

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

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

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

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

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

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

- d) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- e) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Resolución del procedimiento:

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

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

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

Glosario de términos y definiciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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