



## I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

### D. OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2023, 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 de la empresa «Aquona Gestión de Aguas de Castilla, S.A.» de las provincias de Segovia y Valladolid, con el código 78100151012018.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa AQUONA GESTIÓN DE AGUAS DE CASTILLA, S.A. DE LAS PROVINCIAS DE SEGOVIA Y VALLADOLID, suscrito con fecha 16 de noviembre de 2022, de una parte por la representación de la empresa, y de otra, por la 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, 6 de febrero de 2023.

*El Director General de Trabajo  
y Prevención de Riesgos Laborales,  
Fdo.: FERNANDO DE LA PARTE ALCALDE*

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUONA GESTIÓN DE AGUAS  
DE CASTILLA, S.A. DE LAS PROVINCIAS DE SEGOVIA Y VALLADOLID  
PARA LOS AÑOS 2021, 2022, 2023 Y 2024

PREÁMBULO

PARTES SIGNATARIAS.

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de la EMPRESA AQUONA GESTIÓN DE AGUAS DE CASTILLA, S.A. 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 DE AGUAS DE CASTILLA, S.A. 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 AGUAS DE CASTILLA, S.A. 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 2021, fijándose su vencimiento el día 31 de Diciembre de 2024 para todos los conceptos tanto económicos como laborales.

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

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 2024.

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 lo anterior, 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.

*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 aquélla 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 2 se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional

*Art. 9. Promoción y Ascensos.*

Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma o amortizarse si lo estimara necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

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.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá 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 ostenten funciones específicas de mando.

Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por la empresa, ésta promoverá, prioritariamente, la promoción interna entre sus personas trabajadoras, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de la RLPT para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta a la RLPT.

*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:

<b>Años Pares</b>		<b>Años Impares</b>	
<i>Invierno</i>		<i>Invierno</i>	
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
<i>Verano</i>		<i>Verano</i>	
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 una prima de 9 euros por cada noche de pernocta.

El importe de esta prima se actualizará anualmente a partir del 1 de enero de 2023 conforme lo establecido en el artículo 26 de 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 corresponde 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 VI 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 compensaran como horas extraordinarias, estas 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, con una media de jornada de 38 horas semanales de lunes a viernes para todo el personal, tanto en jornada continua como en jornada partida.

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 distribución pueblos:

- a. Jornada continua de 7:30 a 15:00 todo el año (7 h y 10´ de trabajo efectivo, 20´ descanso bocadillo)
- b. Por diferencia de horas trabajadas con el cómputo anual, se crea una bolsa de 60 horas anuales de disposición, con el siguiente reglamento de funcionamiento:
  1. Horas generadas de descanso por la realización de las rondas.
  2. Trabajos fuera de jornada, cuando lo requiera la empresa, por averías de urgente resolución, se compensará de acuerdo con los porcentajes de horas extra 1,5 ó 1,75 dependiendo de ser normales o festivas.

2. Personal de mantenimiento ETAP/EDAR:

- a. Jornada continua de 7:30 a 15:00 todo el año (7 h y 10´ de trabajo efectivo, 20´ descanso bocadillo)
- b. Por diferencia de horas trabajadas con el cómputo anual, se crea una bolsa de 60 horas anuales de disposición, con el siguiente reglamento de funcionamiento:
  1. Horas generadas de descanso por la realización de las rondas.
  2. Trabajos fuera de jornada, cuando lo requiera la empresa, por averías de urgente resolución, se compensará de acuerdo con los porcentajes de horas extra 1,5 ó 1,75 dependiendo de ser normales o festivas.

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.

- La bolsa de las 60 horas se distribuirá cuatrimestralmente estableciéndose un total de 20 horas por cuatrimestre, que caducarán si no se utilizan en el cuatrimestre concreto, salvo pacto entre las partes.
- Las horas que se desarrollen en un cuatrimestre y que superen las 20 horas de bolsa serán abonadas por la empresa como hora extra, salvo pacto entre las partes.

Para el personal técnico y administrativo se les establecerá un calendario anual sin bolsa de horas. Para el personal operario que no realice rondas y retenes se les establecerá un calendario anual sin bolsa de horas, respetando las condiciones laborales individuales en lo referente a horarios realizados hasta este momento como derechos adquiridos.

La reflejada bolsa de horas empezará a aplicarse desde el 1 de Enero de 2023 una vez firmados los distintos calendarios laborales.

Se garantizará la correcta aplicación de la bolsa de horas, convocando, durante los primeros meses, reuniones de seguimiento si fuese necesario.

#### *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.

#### *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.*

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional. Como norma general, las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente.

*Art. 21. Disfrute de las Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional. Como norma general, las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente.

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 disfrutarán de las vacaciones que le corresponda 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 B.O.C. y L. más las fiestas locales y el día 1 de junio, festividad de la Patrona.

*Art. 23. Licencias.*

La persona trabajadora avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Matrimonio o Pareja de Hecho legalmente constituida de la persona trabajadora: Quince días naturales. No obstante, en caso de optarse por disfrutar este permiso por constitución como pareja de hecho, no se generará derecho a un nuevo permiso en caso de matrimonio si coinciden los mismos integrantes de la pareja.
2. Fallecimiento de cónyuge o Pareja de Hecho legalmente constituida o hijos/as: Cinco días naturales.
3. Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad o Pareja de Hecho legalmente constituida: Dos días laborables, que se ampliarán, hasta tres más, cuando el personal necesite realizar un desplazamiento fuera de las provincias de Segovia y Valladolid, a tal efecto. Se podrá hacer uso de los días de licencia anteriormente reflejados, durante el tiempo que dure la convalecencia.
4. Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos de tercer grado: Un día natural que coincidirá este con el día del funeral.
5. La persona trabajadora, a la que hace referencia el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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.
6. Un día por traslado de domicilio habitual.
7. Por tiempo indispensable para la asistencia a cursos de preparación al parto.
8. Asuntos propios: Dos días naturales debiendo ser presentada a la empresa, salvo casos de suma urgencia, la correspondiente petición informada favorablemente por la RLPT constituida en la empresa.
9. No tendrán consideración de asuntos propios: Las bodas, bautizos y comuniones hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, existiendo también la correspondiente licencia para estos fines.
10. 16h anuales para asistencia a médicos especialistas para necesidad personal o acompañamiento de familiares de 1er grado.
11. Exámenes: Disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los mismos. Si alguna persona trabajadora que trabajase en régimen de «turno», cursase

con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia a elegir el turno de trabajo.

12. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable.
13. 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 las personas trabajadoras disfrutarán estos dos días en otras fechas. Asimismo, las personas trabajadoras que tuvieran 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 nacimiento de hijo, un certificado médico oficial expedido por el facultativo que haya intervenido.

#### 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.*

- a) Las tablas salariales definitivas establecidas para el año 2021 son las que se señalan en el Anexo I del presente convenio, que se corresponden con un incremento del 1,50% respecto de las tablas salariales definitivas del año 2020.
- b) Las tablas salariales definitivas establecidas para el 2022 son las que se señalan en el Anexo II del presente convenio.

- c) Para el año 2023 se incrementarán las tablas definitivas del año 2022 con un porcentaje del 1,50% más el IPC estatal definitivo del año 2022, con un tope máximo total del 4,25% (en el caso que la suma del 1,50% más el IPC estatal definitivo del año 2022 fuera superior al 4,25%, el incremento total y definitivo para el 2023 será del 4,25%).
- d) Para el año 2024 se incrementarán las tablas definitivas del año 2023 con un porcentaje del 2,00% más el IPC estatal definitivo del año 2023, con un tope máximo total del 3,25% (en el caso que la suma del 2,00% más el IPC estatal definitivo del año 2023 fuera superior al 3,25%, el incremento total y definitivo para el 2023 será del 3,25%).
- e) Para los años 2023 y 2024 también se aplicarán los incrementos de los apartados c) y d) anteriores a los importes de los siguientes conceptos salariales del convenio: artículos 14, 31, 33, 41, 50 y 58.

#### *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 27.

*Art. 31. Plus de Turnicidad.*

Se establece un plus turno abierto de 32,00 € mensuales, que se percibirán en las 12 pagas ordinarias, para cada una de las personas trabajadoras con calendario a turnos en la planta de Mancomunidad de Río Eresma. Con fecha de efectos de 1 de enero de 2022 también se establece la percepción de este plus para las personas trabajadoras con calendario a turnos que prestan sus servicios en las plantas de Segovia. 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 4,32€ por día de trabajo efectivo en este régimen. Este plus compensa tanto el cambio de turno, como el trabajo en domingos y festivos intersemanales.

A partir de 1 de enero de 2023 el importe de estos pluses se actualizará anualmente conforme lo establecido en el artículo 26 de presente Convenio Colectivo.

*Art. 32. Plus por Trabajos Nocturnos.*

El plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 20 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 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 de desempeño 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 de 1 de enero de 2022 será 62€ 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 2022 será 32€ 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 a partir de 1 de enero de 2023 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 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 44 del VI 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 para el Personal de Pueblos.*

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la realización de rondas y retenes para pueblos 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 se detraerá en primer lugar de la bolsa de horas a razón de hora por hora, con un límite de 20 horas cuatrimestrales (estas horas tendrán prioridad en el descuento de bolsa frente a eventuales horas destinadas a la reparación de averías). El resto de horas 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 Pueblos

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, en el plazo de seis meses de la firma del Convenio, establecerá un protocolo con el fin de mejorar el sistema de filtraje de las llamadas recibidas a través del centro de atención telefónica.

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 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 en pueblos o para pueblos:

AÑO	RETÉN (€/día)	RONDA (€/hora)	
		Sábados/ Domingos	Festivos intersemanales
2021	no aplica	no aplica	no aplica
2022	14,5€	7€	10€
2023	16€	7,5€	10€
2024	18€	8€	10€

*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.*

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 14:00 horas del día 25 de diciembre.
- Entre las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 14:00 horas del día 1 de enero.
- Entre las 6:00 horas y las 14:00 horas del día 6 de enero.

A partir de la firma de la firma del Convenio se percibirá por cada hora efectiva de trabajo realizado la cantidad de 11,09€ por cada hora, computándose las fracciones de hora como completas a efectos de abono de la cuantía indicada por hora.

Este plus será revalorizable a partir de 1 de enero de 2023 según Art. 26 del presente Convenio.

*Art. 42. 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. 43. Régimen Disciplinario, Faltas y Sanciones.*

El presente artículo se regirá por el Capítulo VIII: régimen disciplinario, del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

## CAPÍTULO V

### *Régimen Asistencial*

*Art. 44. Mejora de las Prestaciones por Incapacidad Temporal.*

En caso de Incapacidad Temporal (en adelante IT), debidamente acreditada por la Seguridad Social o por la Mutua de Trabajo, derivada de enfermedad profesional o de accidente laboral, la Empresa abonará a la persona trabajadora que se encuentra 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.

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común o de accidente no laboral, la empresa abonará a la persona trabajadora que se encuentre en tal situación:

- La totalidad del salario real fijo en los tres primeros días de la baja.
- La diferencia entre la totalidad del salario real fijo y la prestación que le corresponda, por tal contingencia, de la Seguridad Social en los siguientes casos:
  - Del cuarto al décimo día, de la primera baja anual de la persona trabajadora, ambos inclusive.
  - Del veintiuno en adelante, en cualquiera de las bajas anuales de la persona trabajadora.
- La diferencia entre el 85 por 100 del salario real fijo y la prestación, que le corresponda, por tal contingencia, de la Seguridad Social, en los siguientes casos:
  - Del día 11 al 20, ambos inclusive, en cualquiera de las bajas de la persona trabajadora.
  - Del cuarto al décimo, ambos inclusive, en la segunda y sucesivas bajas anuales de la persona trabajadora.

*Art. 45. 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. 46. 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. 47. 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. 48. Ayuda por Fallecimiento.*

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

*Art. 49. 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. 50. Bolsa de Vacaciones.*

La Empresa abonará 110 euros 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 será revalorizable a partir de 1 de enero de 2023 según Art. 26 del presente Convenio.

*Art. 51. 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 53,65€ brutos para el año 2021 en cada una de las doce pagas ordinarias, siempre que el menor no perciba rentas anuales superiores al IPREM. Para los siguientes años aumentará en la misma proporción que el Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO VI

### *Préstamos*

*Art. 52. 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. 53. Condiciones para Concesión de Préstamos.*

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

1. Tener una antigüedad mínima de dos años en la Empresa.
2. No tener cantidades pendientes para la amortización de otros préstamos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado que lo solicite.
3. El saldo que en cada momento se adeude a la Empresa por los diversos préstamos concedidos, no serán superiores a 24.040,48 euros.
4. 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.

5. 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. 54. 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. 55. 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. 56. 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. 57. 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. 58. Lote de Navidad.*

El importe unitario por empleado será de 141,30 euros para el año 2022, siendo este revisado anualmente a partir del 1 de enero de 2023 en la misma proporción que el 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. 59. 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. 60. 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. 61. 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 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., vigente.

*Art. 62. 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.

#### 62.1 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. 63 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. 64 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. 65. 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. 65. Garantía «Ad Personam».*

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

*Art. 66. 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. 67. 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. 68. 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. 69. 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 la nómina del mes.

*Art. 70. 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 67 del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, en relación a los planes de igualdad y lo previsto en el Plan de Igualdad de la empresa AQUONA GESTIÓN DE AGUAS DE CASTILLA, S.A. vigente en cada momento.

*Disposición adicional 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, S.A.» 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****TABLAS SALARIALES****ANEXO-TABLA SALARIAL AQUONA SEG/VALL DEFINITIVA 2021  
(1,5% sobre tabla 2020)**

<i>GRUPO PROFESIONAL</i>	<i>ÁREA</i>	<i>Salario Base Mensual</i>	<i>Participación en beneficios</i>	<i>Gratificaciones Extraordinarias (4/año)</i>	<i>Sal. Bruto Año</i>
G.P. 1	Operativa	1023,23	153,48	1023,23	18213,44
	Técnico/Admin	1032,33	154,85	1032,33	18375,48
G.P. 2 Nivel B	Operativa	1038,96	155,84	1038,96	18493,44
	Técnico/Admin	1039,76	155,96	1039,76	18507,68
G.P. 2 Nivel A	Operativa	1072,42	160,86	1072,42	19089,04
	Técnico/Admin	1080,52	162,08	1080,52	19233,28
G.P. 3 Nivel B	Operativa	1095,2	164,28	1095,2	19494,56
	Técnico/Admin	1105,86	165,88	1105,86	19684,32
G.P. 3 Nivel A	Operativa	1133,48	170,02	1133,48	20175,92
	Técnico/Admin	1315,94	197,39	1315,94	23423,72
G.P. 4		1413,06	211,96	1413,06	25152,48
G.P. 5		1424,29	213,64	1424,29	25352,32
G.P. 6		1523,41	228,51	1523,41	27116,68

**ANEXO-TABLA SALARIAL AQUONA SEG/VALL DEFINITIVA 2022**

<i>GRUPO PROFESIONAL</i>	<i>ÁREA</i>	<i>Salario Base Mensual</i>	<i>Participación en beneficios</i>	<i>Gratificaciones Extraordinarias (4/año)</i>	<i>Sal. Bruto Año</i>
G.P. 1	Operativa	1056,27	158,44	1056,27	18801,54
	Técnico/Admin	1056,27	158,44	1056,27	18801,54
G.P. 2 Nivel B	Operativa	1083,05	162,46	1083,05	19278,31
	Técnico/Admin	1083,05	162,46	1083,05	19278,31
G.P. 2 Nivel A	Operativa	1109,08	166,36	1109,08	19741,67
	Técnico/Admin	1109,08	166,36	1109,08	19741,67
G.P. 3 Nivel B	Operativa	1138,86	170,83	1138,86	20271,64
	Técnico/Admin	1138,86	170,83	1138,86	20271,64
G.P. 3 Nivel A	Operativa	1172,34	175,85	1172,34	20867,7
	Técnico/Admin	1335,68	200,35	1335,68	23775,08
G.P. 4		1434,26	215,14	1434,26	25529,77
G.P. 5		1445,65	216,85	1445,65	25732,6
G.P. 6		1546,26	231,94	1546,26	27523,43



## ANEXO II

### 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.



G*	N*	CRITERIOS GENERALES	FORMACION	FACTORES DETERMINANTES
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