

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 27 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de empresas de Depuración Aguas Residuales de Madrid, suscrito por suscrito por la Asociación de Empresarios de Depuración de Aguas Residuales de Madrid (Adepurema) y por CC. OO. y UGT (código número 28005815011989).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Empresarios de Depuración de Aguas Residuales de Madrid, suscrito por la organización empresarial ADEPUREMA y por las organizaciones sindicales CC. OO. y UGT, el día 23 de enero de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 27 de marzo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

XI CONVENIO COLECTIVO DE DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES Y CAUCES FLUVIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID**CAPÍTULO 1***Ámbito de aplicación***Art. 1. Ámbito territorial**

Es de aplicación obligatoria en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. Ámbito funcional

Regula las relaciones de trabajo de todas las empresas dedicadas a la actividad, bien total o parcial, de depuración de aguas residuales, cauces fluviales, estaciones de bombeo de aguas residuales, y secado térmico de lodos cuando los mismos provengan de depuración de aguas residuales, bien sean de carácter privado o de economía mixta, excluyendo a las empresas de carácter estatal o paraestatal.

Art. 3. Ámbito personal

Se regirán por estas disposiciones todos los trabajadores/as que, sujetos a relaciones laborales, presten sus servicios en las empresas del ámbito funcional en el momento de la entrada en vigor y los que se incorporen a las mismas durante la vigencia del convenio, con las excepciones siguientes:

- a) Personal que señale el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Personal que tenga la condición de funcionario público en activo.

Art. 4. Ámbito temporal

Este convenio colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, entrando en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, y retrotrayéndose todos sus efectos, al día 1 de enero de 2022, a excepción de la cláusula transitoria relativa al acceso a la jubilación parcial.

Este Convenio colectivo se entenderá automáticamente denunciado el día 1 de diciembre de 2024, salvo que las partes acuerden expresamente con anterioridad una prórroga del mismo.

Art. 5. Prórroga

Las partes firmantes se comprometen a constituir la Mesa Negociadora de un nuevo convenio, en la primera quincena del mes de diciembre de 2024.

El contenido del presente convenio se considera prorrogado hasta que finalice la negociación del siguiente.

Art. 6. Incrementos salariales

Las remuneraciones de todo el personal afectado por el presente convenio, con independencia del derecho a la percepción de los restantes conceptos económicos reflejados en el mismo, son los que se fijan para todos los grupos profesionales en las tablas salariales anexas, para cada uno de los años de vigencia, sin perjuicio de lo que se establezca para algunos conceptos retributivos en particular, en cuyo caso habrá que estar a la redacción fijada en el articulado correspondiente.

- Año 2022. Incremento del 3,5% sobre la tabla salarial definitiva del año 2021.
- Año 2023. Incremento del 2,5% sobre la tabla salarial definitiva del año 2022.
- Año 2024. Incremento del 2,25% sobre la tabla salarial definitiva del año 2023.

Sin perjuicio de los incrementos indicados, si la suma de los IPC's reales de los tres años (2022, 2023 y 2024) supera el 13%, se abonará durante el mes siguiente a que se publique el IPC del año 2024, un pago no consolidable del 1,5% del salario bruto anual recogido en las tablas de 2024. Este pago se realizará a todas las personas trabajadoras que estén de alta en la fecha de publicación del IPC 2024 y proporcional al tiempo que hayan prestado servicios durante el 2022, 2023 y 2024, a excepción de aquellas que dispongan de un salario pactado por encima de convenio y que, por tanto, en su nómina se incluya cualquier complemento de carácter absorbible.

Al mes siguiente de la publicación del presente convenio en el BOCAM se realizará un pago de 250€ brutos no consolidables correspondientes al año 2022, para las personas que estén de alta en la fecha

de publicación y proporcional al tiempo que hayan estado en 2022. Este pago se realizará a todas las personas trabajadoras, a excepción de aquellas que dispongan de un salario pactado por encima de convenio y que, por tanto, en su nómina se incluya cualquier complemento de carácter absorbible.

Art. 7. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores/as, ya tuviesen su origen en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originado.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, en tanto en cuanto considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de los aquí pactados, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el presente convenio.

Por la comisión paritaria se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adopción de los nuevos conceptos para este convenio.

Asimismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este convenio.

Art. 8. Garantía *ad personam*

Se respetará a título individual las condiciones salariales que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Art. 9. Normas generales

La organización del trabajo corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, se hará de manera que sean suficientemente conocidas, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como para los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas a todos los efectos y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores/as.

La facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa se extiende a las cuestiones siguientes:

- Exigencia de la actividad normal.
- Adjudicación de los medios necesarios, útiles, herramientas y maquinaria para que el trabajador/a pueda alcanzar dicha actividad.
- Exigencia de la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillajes que queden asignados al trabajador/a.
- La adopción de sistemas de racionalización, automatización y modernización que conduzcan a un progreso técnico de la empresa.
- El análisis y descripción de las tareas correspondientes a cada puesto o grupo de puestos de trabajo.
- Asignación de los trabajadores/as a los puestos de trabajo según necesidades de la empresa y aptitudes de aquéllos/as.

En las plantas que ocupen hasta seis trabajadores/as y cuando concurren condiciones que hagan posible la realización simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones

correspondientes a varias especialidades, podrán ser aquéllas encomendadas a un solo trabajador/a hasta llegar a la plena ocupación de su jornada sin perjuicio de lo establecido, o que se establezca, en clasificación profesional y sin que pueda utilizarse para reducir la plantilla.

La representación legal de los trabajadores/as tendrá las funciones de consulta, orientación y propuesta al mismo tiempo que velará porque, en el ejercicio de aquellas facultades de la dirección, no se conculque la legislación vigente.

Art. 10. Prestación del trabajo y obligaciones específicas

1. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, usos y costumbres.
2. El trabajador/a deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos del entorpecimiento que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.
3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.
4. Para la debida eficacia en la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores/as vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en el cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.
5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador/a está obligado a mantener el sigilo profesional en los asuntos relativos a la explotación y negocios de la empresa, cuando no se infrinja la Ley.

Art. 11. Nuevas tecnologías

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores/as modificación substancial de condiciones de trabajo, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores/as afectados/as la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Art. 12. Conflictos colectivos

La dirección de la empresa deberá informar previamente a una modificación substancial de condiciones que afecte a un colectivo de trabajadores/as, al comité de empresa o delegados/as de personal, y a los delegados/as sindicales, si los hubiere, o representante de las secciones sindicales de empresa.

En el supuesto que no hubiese acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores/as, en relación con la modificación o implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la comisión paritaria o recurrir a un arbitraje externo a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

No habiéndose producido el acuerdo exigido, ni solicitado el arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de trabajo será facultad y decisión de la dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales.

Art. 13. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores/as, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que corresponden a éstos y se respeten las limitaciones exigidas por la titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Los representantes de los trabajadores/as podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las empresas a facilitarlas.

Art. 14. Trabajos con funciones de grupo profesional o nivel superior

1. Por necesidades organizativas, de producción o contratación, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo profesional o nivel superior a la que tuviera reconocida por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente realizada.

Transcurridos seis meses ininterrumpidos, u ocho alternos, se entenderá creada una vacante y se convocará concurso oposición en los términos establecidos en los artículos 26 a 28 de este convenio.

Se percibirá la remuneración del grupo profesional o nivel superior, en días naturales incluyendo los períodos de descanso y festivos que queden englobados dentro del período en el que el trabajador/a se encuentre realizando dichos trabajos de grupo profesional o nivel superior. Las vacaciones serán retribuidas con el salario proporcional al tiempo devengado en cada uno de los grupos profesionales.

2. Lo dispuesto en el artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, embarazo de riesgo, adopción de hijos, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Art. 15. Trabajos con funciones de grupo profesional o nivel inferior

1. La empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador/a a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional o nivel inferior al suyo por el tiempo imprescindible, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores/as, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado. En esta situación, el trabajador/a seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo profesional o nivel y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador/a no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo profesional o nivel inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores/as del mismo grupo profesional o nivel no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerará a efectos de cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

No obstante, este plazo podrá prorrogarse si así se acuerda entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as en base a razones que los justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema.

3. Si el destino de grupo profesional o nivel inferior hubiera sido solicitado por el propio trabajador/a se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo profesional o nivel superior a aquella por la que se le retribuye.

Se procurará no reiterar el trabajo de grupo profesional o nivel inferior en un mismo trabajador/a.

Art. 16. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado/a podrán efectuarse por solicitud del interesado/a y por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Cuando el traslado se realice a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

CAPÍTULO 3

*Clasificación profesional***Art. 17. Clasificación profesional.**

La clasificación profesional será la regulada en el vigente convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, o convenio posterior que lo sustituya, adoptando la definición de factores de encuadramiento y grupos profesionales que se regulan en los dos artículos siguientes.

Art. 18. Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Titulación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
 - a) Titulación, conocimientos y experiencia: Factores para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
 - b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
 - c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
 - d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
 - e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
 - f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
3. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

Art. 19. Grupos profesionales

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.
2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:
 - a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
 - b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

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

 - b.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 titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.
 - b.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 titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior, ESO, o certificado de profesionalidad equivalente.
 - b.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, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.
 - c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.
3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador/a a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador/a deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

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

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

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

Grupo profesional 1:

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, ni tampoco podrán realizar trabajos a turnos ni guardias o retenes en solitario.

2. Formación:

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

Grupo profesional 2:

1. Criterios Generales:

El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

— 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.

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

2. Formación:

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

— Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1.er Grado, o certificado de profesionalidad equivalente, 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, en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

— 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 personas colaboradoras.

— 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 personas colaboradoras.

2. Formación:

— Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1.^{er} Grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

— Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2.^o Grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4:

1. Criterios Generales:

El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de iniciativa, responsabilidad y mando

- Nivel B: Funciones con o sin responsabilidad de mando con autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un contenido de actividad Intelectual o de interrelación humana.
- Nivel A: 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 varias personas colaboradoras.

2. Formación:

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

Grupo profesional 6:

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 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.

En el anexo II se incluye cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

CAPÍTULO 4

*Contratación***Art. 20. Período de prueba.**

1. Los trabajadores/as de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

- Grupos 4, 5 y 6: Seis meses.
- Grupos 1, 2 y 3: Tres meses.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador/a a recibir indemnización compensatoria alguna.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador/a en la empresa.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador/a durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Art. 21. Contratos por circunstancias de la producción

De acuerdo con lo dispuesto en el primer, segundo y tercer párrafo del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción será de un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en el párrafo anterior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Art.22. Contratos formativos

La celebración de contratos formativos, se acomodará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a sus disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Art. 23. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario o el trabajador/a deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.

2. Ni el empresario ni el trabajador/a vienen obligados a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

3. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador/a, el trabajador/a deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de cese.

4. La omisión del empresario o del trabajador/a del plazo de preaviso, dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

Art. 24. Cláusula de subrogación

Esta materia está regulada, con criterios de exclusividad, en el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal. Es por ello que las partes negociadoras entienden no puede ser objeto de negociación en un nivel sectorial inferior como el que nos ocupa, limitándose a reproducir lo recogido para esta materia en el capítulo IX del convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. Si su redacción se viera sometida a cualquier cambio total o parcial, durante la vigencia del convenio colectivo sectorial estatal, o de futuros convenios; el texto del presente artículo se verá modificado en el mismo sentido, sin necesidad para la adaptación al presente convenio, de estos posibles cambios o modificaciones, totales o parciales, de acuerdo expreso de las partes firmantes, ni de la comisión paritaria de interpretación del presente convenio.

Art. 24 bis. Cláusula de subrogación convencional

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

Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que, por motivos tecnológicos, medio ambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva, independientemente de que la Administración que contrate sea diferente a la Administración que

contrató la antigua instalación, o de que la nueva asuma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban.

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

Art. 24 ter. Subrogación convencional: procedimiento

Será requisito necesario para tal subrogación que las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. Las personas trabajadoras que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados/as.

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

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

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

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las doce últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos doce meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social del personal afectado.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad o documento oficial identificativo correspondiente, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones. En caso de que la subrogación afecte a algún trabajador con contrato de relevo por cobertura de jubilación parcial, la información incluirá la identificación del jubilado parcial con el que vincula el relevo.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos las personas trabajadoras afectadas.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal de las personas trabajadoras, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas trabajadoras que, encontrándose en tales situaciones deban ser subrogadas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

Art. 24 cuarter. Subrogación convencional: Efectos

1. A las personas trabajadoras procedentes de la Empresa cedente, les será de aplicación el Convenio Colectivo de origen, conforme a lo establecido en la legislación vigente. No obstante, es voluntad de las partes firmantes de este Convenio Colectivo impulsar la adscripción de todas las personas trabajadoras al presente Convenio Colectivo, mediante pacto entre las partes

afectadas, En caso de materializarse la adscripción al presente Convenio la empresa cesionaria deberá respetar como garantías, las siguientes:

- a) En el supuesto caso que las Empresas cedente y cesionaria estén aplicando diferentes Convenios Colectivos, la Empresa cesionaria procederá a la adaptación de la estructura retributiva, establecida en el convenio colectivo de aplicación en la cedente a la determinada en el convenio colectivo de aplicación en la cesionaria, adaptando los conceptos retributivos convencionales de aplicación anterior a la estructura, conceptos y cuantías contenidas en el convenio de aplicación de la empresa cesionaria en el momento de la subrogación, garantizando que no se produzca ningún tipo de merma económica por la citada adscripción.
 - b) Por ello, todos los derechos, económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo las personas trabajadoras establecidos por su Convenio colectivo de procedencia, serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en el Convenio de aplicación de la empresa cesionaria, modificando el recibo de salarios y los conceptos contenidos en el mismo desde la fecha de la subrogación.
 - c) Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos del convenio colectivo de procedencia en su totalidad por los establecidos en las tablas salariales vigentes de aplicación del Convenio de la empresa cesionaria, si existiese un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor la persona trabajadora, dicho exceso se retribuirá mediante el complemento salarial denominado «Plus Adaptación Convenio», de acuerdo con lo establecido en la Cláusula Adicional del presente convenio.
 - d) La empresa cesionaria respetará la antigüedad que la persona trabajadora tuviera reconocida en la empresa cedente antes de pasar subrogado/a.
 - e) La empresa cesionaria respetará la modalidad contractual y grupo profesional que tuviera la persona trabajadora en la empresa cedente antes de pasar subrogado/a.
 - f) La empresa cesionaria respetará todas las mejoras laborales y sociales que la persona trabajadora tuviera reconocidas en el convenio colectivo de origen en la empresa cedente conforme a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, lo que garantiza que no se produce empeoramiento alguno de las condiciones de empleo de las personas subrogadas, salvo pacto entre las partes.
2. Subrogación por pérdida parcial de la actividad. En caso de que la subrogación se produzca en contratos o concesiones en los que el cliente haya establecido diferencias entre el servicio/contrato prestado respecto del nuevo servicio/contrato a prestar, de tal modo que la nueva empresa adjudicataria no haya de subrogar a la totalidad de las personas trabajadoras del servicio/contrato finalizado, se tendrán en cuenta los siguientes criterios para establecer las personas trabajadoras que habrán de ser subrogadas, esto operará en caso de no existir referencia alguna o no esté clara en la adjudicación al número de efectivos asignados al servicio:
- a) A fin de determinar el número de personas trabajadoras a subrogar se aplicará el porcentaje de la actividad perdida sobre el número total de la plantilla.
 - b) La aplicación del criterio anterior determinará el número de personas trabajadoras a subrogar, redondeándose por exceso las fracciones iguales o superiores a 0,5 y por defecto las fracciones decimales inferiores a 0,5.
 - c) Finalmente, y tras haberse concretado el número total de personas trabajadoras a subrogar conforme a los criterios anteriormente descritos, las personas trabajadoras afectadas por la subrogación deberán haber estado asignados al servicio por el cual se produce la subrogación o tener relación directa con las tareas, funciones y responsabilidades respecto a la actividad que está siendo objeto de cambio de contratista, al menos cuatro meses anteriores a la fecha de la subrogación.
3. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión o excedencia serán subrogadas igualmente. En los casos en que ostenten derecho a la reserva de puesto y hayan sido sustituidos por personas trabajadoras interinas, la subrogación afectará igualmente estos últimos, con independencia de la antigüedad que ostenten y sin perjuicio de que su contrato se extinga en el momento en que se produzca la reincorporación de los sustituidos. En los supuestos de excedencia sin reserva de puesto, serán de aplicación las reglas generales.
4. Si, como consecuencia de la subrogación, las dos personas trabajadoras participantes en una contratación de relevo conforme a las previsiones legales quedaran adscritas a dos empresas diferentes, cada uno de sus contratos mantendrá las condiciones establecidas.

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

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

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

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

CAPÍTULO 5

Ingresos y ascensos

Art. 25. Ingresos

El ingreso de los trabajadores/as se ajustará en las normas legales generales sobre colocación y las especiales para los trabajadores/as de edad madura, personas con discapacidad, etcétera.

En cada centro de trabajo o empresa, la dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores/as a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad y sexo.

Art. 26. Ascensos

El ascenso del personal se realizará cuando exista una vacante en el grupo superior o por necesidad del servicio.

La distribución que exista en la actualidad en las empresas, en los distintos grupos profesionales, será respetada, y las vacantes que se produzcan en el futuro serán cubiertas de acuerdo con la definición del puesto de trabajo.

1. Sistema de ascensos para cubrir las vacantes.

A) El sistema para cubrir las vacantes del personal del área funcional técnica será el siguiente:

1. Las plazas correspondientes a los grupos profesionales, tres, cuatro, cinco y seis se proveerán libremente por la empresa.
2. Las vacantes que se produzcan en los restantes grupos serán cubiertas mediante los dos turnos siguientes:
 - a) De concurso-oposición entre todos los trabajadores/as. Si los aspirantes no obtuviesen la puntuación requerida en las pruebas que se realicen, la empresa podrá optar o bien por lo establecido en el punto b) siguiente, o bien por su contratación en el exterior.
 - b) De libre asignación de la empresa entre la totalidad de su personal, cualquiera que sea el escalafón al que pertenezca.

B) En los ascensos para cubrir las vacantes del personal de las áreas funcionales administrativa y operaria, se observarán las siguientes normas:

1. Las plazas correspondientes a los grupos profesionales tres, cuatro y cinco del área administrativa se proveerán libremente por la empresa.
2. Las vacantes que se produzcan en los restantes grupos profesionales del área administrativa y operaria, se regirán por lo establecido en los puntos 2.a) y 2.b) del apartado A) anterior.

2. Sistema de ascenso por necesidades del servicio.

Cuando se produzcan circunstancias especiales en las que sea preciso atender algún tipo de instalación en la que se incorpore nueva tecnología o se modifique la existente y las necesidades del servicio no permitan seguir el proceso enumerado en el punto 1 del presente artículo, las empresas, previa consulta al comité de empresa, podrán ascender libremente a cualquier trabajador/a que consideren capacitado para dicho cometido o contratar libremente en el exterior, siempre que no signifique reducción de plantilla y que ésta tenga acceso a la formación en las nuevas tecnologías que se incorporen a la empresa.

Art. 27. Concurso oposición

Las pruebas que se realizarán en el concurso-oposición para la provisión de vacantes serán:

1. De conocimiento teórico-profesional.
2. De conocimiento práctico-profesional.
3. De méritos profesionales.

1. Conocimientos teórico-profesionales.

Los conocimientos teórico-profesionales vendrán establecidos por un temario que se entregará con la suficiente antelación al personal. Su resultado tendrá un valor máximo de 75 puntos en la calificación total.

2. Conocimientos práctico-profesionales.

Los conocimientos práctico-profesionales comprenderán unas pruebas al efecto en las cuales el aspirante pueda demostrar su cualificación práctica en cuanto al desarrollo de la profesión, y cuyo valor máximo será así mismo de 150 puntos en la calificación total.

3. Méritos profesionales.

El valor de los méritos profesionales, se desglosará de acuerdo con los criterios siguientes:

A. Méritos de antigüedad.

- a) Se establece un sistema de puntuación por cada año de permanencia en la categoría inmediata inferior de un punto.
- b) Por cada año de permanencia en otras categorías profesionales dentro de la empresa, distintas de la inmediatamente inferior, puntuará 0,5 puntos.
- c) Si en el expediente personal del aspirante no existiese ninguna falta grave o muy grave y no sobrepasase las tres leves, se le concederán 5 puntos. El máximo de puntos posible para los tres apartados será de 20 puntos. A estos efectos las faltas y sanciones impuestas a los trabajadores/as, se borrarán del expediente personal a los tres meses en las leves, a los seis meses en las graves y a los doce meses en las muy graves.

B. Méritos de profesión.

El titulado de grado superior o medio con jefatura correspondiente realizará un informe con la valoración profesional del aspirante, teniendo en cuenta los dos criterios siguientes:

- El grado de experiencia, con un valor de 0 a 15 puntos.
- Aptitudes para el puesto, de 0 a 15 puntos.

Asimismo, el comité de empresa realizará otro informe con la valoración profesional del aspirante, teniendo en cuenta los dos criterios enumerados anteriormente y cuya puntuación será la siguiente:

- Grado de experiencia, de 0 a 15 puntos.
- Aptitudes para el puesto, de 0 a 15 puntos.

El resultado final de la suma de todas las valoraciones indicadas, dividido entre tres, dará la puntuación del aspirante y servirá para adjudicar las plazas vacantes.

Para que el aspirante pueda tener opción al ascenso deberá superar la puntuación mínima de 70 puntos.

En el caso de que la puntuación de todos los aspirantes sea inferior a la indicada anteriormente, el tribunal optará por declarar desierto el concurso o adjudicar el ascenso al aspirante que haya obtenido mayor puntuación.

Art. 28. Tribunal calificador

El tribunal calificador será paritario, con voto de calidad en el presidente, que será nombrado por la empresa.

El tribunal calificador deberá tener en cuenta las siguientes normas:

- a) El tribunal se constituirá en un plazo no inferior a cinco días ni superior a diez, a partir de la fecha en la que se publique en el tablón de anuncios la existencia de la plaza a cubrir y el programa.
- b) En su primera reunión el tribunal fijará el plazo de admisión de solicitudes, lugar, fecha y hora de examen, sin que en ningún caso puedan transcurrir menos de quince días entre la fecha de finalización de admisión de solicitudes y la del examen.
- c) Las pruebas teórico-profesionales y práctico-profesionales, serán seleccionadas por este tribunal, al inicio del examen y la calificación de las mismas, competará al tribunal calificador.
- d) Se levantarán actas de acuerdos de todas las reuniones que se celebren, así como acta de resultados, que se remitirá a la dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores/as.
- e) Se otorgará la plaza al concursante que haya obtenido mayor puntuación y siempre que supere la mínima, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 26.
- f) Los trabajadores/as interesados solicitarán su participación en el concurso-oposición a celebrar, mediante escrito dirigido al Servicio de Personal, el cual entregará acuse de recibo de la solicitud y la trasladará al tribunal. El plazo máximo para la finalización del proceso del concurso-oposición será de treinta días naturales, y en caso de imprevistos, la empresa propondrá al comité una ampliación de plazo.

Todo el personal de la empresa puede acudir a las plazas convocadas por concurso-oposición para cubrir las vacantes que se produzcan, cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

CAPÍTULO 6

Percepciones económicas, conceptos y estructura

Art. 29. Percepciones económicas

Del cómputo de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador/a obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, de cotizaciones efectuadas o de modificaciones en su relación laboral de trabajo, y éstas no forman parte del salario, siendo percepciones de carácter extrasalarial.

A) Percepciones económicas salariales:

1. Salario base agrupado: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo y estará formado por la suma de los siguientes devengos del VI convenio colectivo de depuración de aguas residuales y cauces fluviales de la Comunidad de Madrid (2002-2005): Salario base, participación de beneficios y plus convenio.
2. Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban condicionarse atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
 - Personales, como antigüedad y asimilación de convenio.
 - De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, turnos.
 - De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, u horas extraordinarias.
 - Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

B) Percepciones económicas no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, tales como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, plus de transporte.
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Art. 30. Antigüedad

Desde el día 1 de enero de 1993, se estableció un nuevo módulo de cálculo de este complemento consistente en trienios. En consecuencia, el primer trienio se devengará el 1 de enero de 1996, para aquellos trabajadores/as en alta el día 1 de enero de 1993, y el resto cuando les cumpla los tres años.

Para los años de vigencia del presente Convenio, la cuantía correspondiente a este concepto se incrementará según lo establecido en el artículo 6º del vigente convenio colectivo, cuyo importe para cada uno de los años figura en el anexo correspondiente a las tablas salariales.

Para los trabajadores/as de nueva contratación el derecho a la percepción de estos trienios se contará desde el día de ingreso en la empresa, con independencia del período de prueba, baja por incapacidad temporal, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.

Cuando el trabajador/a cumpla su edad ordinaria de jubilación no devengará más complemento de antigüedad, quedando fijo el alcanzado hasta dicha fecha.

Art. 31. Salario base agrupado

El salario base agrupado es el resultado de la suma de los conceptos salariales del VI convenio colectivo de depuración de aguas residuales y cauces fluviales de la Comunidad de Madrid (2002-2005): Salario base, participación de beneficios, y plus convenio. Para los años de vigencia del presente Convenio, la cuantía correspondiente a este concepto se incrementará según lo establecido en el artículo 6 del presente convenio colectivo, cuyo importe para cada uno de los años figura en el anexo correspondiente a las tablas salariales.

Art. 32. Plus tóxico y penoso

Se establece un plus tóxico-penoso para todos los trabajadores/as que se percibirá en las once mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias. Para los años de vigencia del presente Convenio, la cuantía correspondiente a este concepto se incrementará según lo establecido en el artículo 6 del vigente convenio colectivo, cuyo importe para cada uno de los años figura en el anexo correspondiente a las tablas salariales.

Art. 33. Plus transporte

Se establece un plus de transporte para todo el personal afecto al presente convenio que se percibirá en las once mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias. Para los años de vigencia del presente Convenio, la cuantía correspondiente a este concepto se incrementará según lo establecido en el artículo 6º del vigente convenio colectivo, cuyo importe para cada uno de los años figura en el anexo correspondiente a las tablas salariales.

Las empresas podrán optar por pagar este plus o establecer un sistema de transporte para su personal.

Será incompatible el proporcionar el medio de transporte y pagar este plus, debiéndose establecer únicamente uno de ellos.

Las empresas que en la actualidad vinieran proporcionando a su personal el medio de transporte, podrán optar, mediante acuerdo con el comité de empresa, por seguir proporcionando el mismo, o bien por establecer este plus.

Art. 34. Plus de turnicidad

Aquellos trabajadores/as que de forma sistemática realicen su trabajo en turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, percibirán un plus de turnicidad. Para los años de vigencia del presente Convenio, la cuantía correspondiente a este concepto se incrementará según lo establecido en el artículo 6º del vigente convenio colectivo, cuyo importe para cada uno de los años figura en el anexo correspondiente a las tablas salariales.

Art. 35. Plus de nocturnidad

Se establece un plus de nocturnidad por noche efectiva trabajada para todas las categorías cuyo importe, que para cada uno de los años figura en el anexo correspondiente a las tablas salariales, se incrementará según lo establecido en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

Aquellos trabajadores/as del turno de tarde, que superen las 22:00h dentro de su turno de trabajo tendrán derecho a percibir la parte proporcional del valor de este plus entendiéndose que dicho valor se percibe por jornada de ocho horas.

Art. 36. Pagas extraordinarias

Se establecen cuatro pagas extraordinarias cuyo importe se incrementará en los términos consignados en el artículo 6 para cada uno de los años. Su generación coincidirá con los trimestres naturales y serán abonadas con las mensualidades de marzo, junio, septiembre y 15 de diciembre.

Art. 37. Retribución de las horas extraordinarias

Para la obtención del valor tanto de las horas extraordinarias normales como el de las horas extraordinarias festivas se tomará como base el importe de la hora ordinaria de cada grupo profesional y nivel.

A. Cálculo de la hora ordinaria.

A los efectos del cálculo de los importes de las horas extraordinarias, el importe de la hora ordinaria se obtendrá, para cada grupo profesional y nivel, tomando el Salario Bruto Anual correspondiente recogido en tablas y dividiéndolo entre la jornada máxima de trabajo anual estipulada en el artículo 42 del presente convenio para cada uno de sus años de vigencia.

B. Horas extraordinarias normales.

Para el cálculo de la hora extraordinaria normal se tomará como base el valor de la hora ordinaria correspondiente a cada grupo profesional y nivel, aumentándolo un 20%.

C. Horas extraordinarias festivas.

Para el cálculo de la hora extraordinaria festiva se tomará como base el valor de la hora ordinaria correspondiente a cada grupo profesional y nivel, aumentándolo un 80%.

Los importes de la hora extraordinaria normal y de la hora extraordinaria festiva, para cada grupo profesional y nivel, figuran en el anexo correspondiente a las tablas salariales, sin que en ningún caso pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria.

Art. 38. Compensación de los días festivos

El personal que preste sus servicios en aquellos días en el que se celebren festividades, sin disfrutar descanso compensatorio posterior, percibirán por jornada efectivamente trabajada y por el mismo concepto establecido en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador/a, las cantidades que resulten de multiplicar el precio por hora extraordinaria festiva que figura en el anexo para cada grupo profesional y nivel, por el número de horas efectivamente trabajadas o disfrutar de descanso compensatorio equivalente.

Asimismo, se entiende que el festivo trabajado es jornada ordinaria y el trabajador/a no debe en ningún caso rebasar el cómputo anual de horas que se establece en el convenio, para cada año.

Se consideran como días de fiesta a los efectos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, autonómico y local.

Art. 39. Gratificación turno Navidad

El personal de turnos que preste sus servicios en el turno de noche en los días de Nochebuena y Nochevieja, percibirá una gratificación especial, la cuantía correspondiente a este concepto se incrementará según lo establecido en el artículo 6º, cuyo importe para cada uno de los años figura en el anexo correspondiente a las tablas salariales.

Art. 40. Asimilación convenio

Se establece que durante la vigencia del presente Convenio la cantidad que perciban los trabajadores/as por este concepto, ya sea la fijada como mínimo por Convenio, ya sea otra superior, se incrementará en las siguientes cantidades fijadas:

- Año 2022: 1,42€/mes.
- Año 2023: 1,05€/mes.
- Año 2024: 0,97€/mes.

Art. 41. Retribución vacaciones

Las vacaciones se retribuirán conforme al importe de la tabla salarial anexa del presente convenio, asimismo, se le abonará a cada trabajador/a su retribución en los conceptos de asimilación convenio y antigüedad si la tuviese. Para los años de vigencia del presente Convenio, la cuantía correspondiente a este concepto se incrementará según lo establecido en el artículo 6º del vigente convenio colectivo, cuyo importe para cada uno de los años figura en el anexo correspondiente a las tablas salariales.

Artículo 41 bis. Retribución Adicional del variable de Vacaciones

Las personas afectadas por este convenio percibirán como retribución en su período de vacaciones, además de lo contemplado en el artículo 41 Retribución Vacaciones del actual convenio, la media de lo que hayan percibido por los conceptos indicados en el presente artículo y conforme a la fórmula y devengo descrita a continuación.

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

- a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales que no estén excluidos expresamente en este artículo, devengados durante el año natural en curso siempre que éstos se hubieran percibido al menos en 6 meses diferentes a lo largo del año y no estuvieran abonándose ya en las 12 mensualidades o en las pagas extraordinarias. No obstante, esta regla no se aplicará para la compensación de los días festivos del art. 38 en cuyo caso se requerirá que la persona trabajadora haya realizado al menos 7 festivos en el año natural.
- b) Dividir la cantidad resultante del apartado anterior entre 334 días y multiplicarlo por los 31 días naturales de vacaciones que reconoce este Convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

— Conceptos expresamente excluidos para el cálculo de la Retribución adicional del Variable de vacaciones:

- Cualquier concepto abonado en las 12 mensualidades o en las pagas extraordinarias.
- Retribución Vacaciones (art. 41) y los conceptos incluidos en el mismo:
 - Salario base Agrupado.
 - Plus tóxico y penoso.
 - Plus transporte.
 - Pagas extraordinarias.
 - Así como la aplicación a cada persona trabajadora de su retribución en los conceptos de Asimilación Convenio y Antigüedad si la tuviese.
 - Devengos abonados en las 12 mensualidades, sea cual sea su denominación y concepto.

— Conceptos a incluir en la retribución adicional del variable en vacaciones siempre que no sea abonado ya en las 12 mensualidades o en las pagas extraordinarias:

- Plus de turnicidad (art. 34).
- Plus de nocturnidad (art. 35).
- Compensación de los días festivos (art. 38) conforme a la redacción del apartado a) del presente artículo.

El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente a su devengo, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesara en la Empresa, por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito. El cómputo y devengo de la cuantía abonar, conforme a lo establecido anteriormente, será del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año natural.

En consecuencia, el primer pago se realizará en enero 2.023 sobre cálculo de los devengos incluidos 2022.

CAPÍTULO 7*Jornada de trabajo***Art. 42. Jornada**

La jornada será de 40 horas semanales como máximo de promedio, y sin exceder de 1.704 horas anuales para los años 2022 y 2023. Para el año 2024 será de 1.696 horas para las personas trabajadoras adscritas a este convenio que estuviesen realizando hasta el 2023, 1.704 horas anuales. Sin perjuicio de las facultades conferidas al empresario en virtud del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores así como el contenido y vinculación que suponen los acuerdos que pudieran alcanzarse en el seno de la negociación entre la Dirección de los diferentes centros de trabajo y la representación legal de los trabajadores, esta disminución de jornada anual a 1.696 horas fijada para el año 2024 deberá traducirse en los centros de trabajo en una reducción de al menos una jornada de trabajo efectiva.

Art. 43. Calendario laboral

El calendario laboral será pactado en cada centro de trabajo entre la dirección y los representantes de los trabajadores/as, antes del 15 de diciembre del año anterior, incluyendo al menos horario de trabajo y turnos, para ello las empresas deberán entregar su propuesta de calendario laboral a la representación legal de los trabajadores/as antes del 5 de diciembre.

Art. 44. Vacaciones

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales, el personal de turno, y de veintitrés días laborables, el resto, procurando que el disfrute de la misma se realice de forma ininterrumpida. En cualquier caso, quince días naturales o diez días hábiles, deberán disfrutarse, si el trabajador/a lo desea, en el período de junio a septiembre, ambos inclusive, acordando con la empresa la fecha del disfrute. Las vacaciones se podrán dividir en un máximo de tres períodos, a solicitud del trabajador/a.

A la hora de acordar con la empresa la fecha del disfrute, ésta será establecida teniendo en cuenta que queden cubiertas las necesidades del servicio.

Las empresas, junto con los representantes de los trabajadores/as establecerán el sistema de turnos para el disfrute de las vacaciones, los cuales serán rotativos.

Si el trabajador/a no ejercita la facultad regulada en el primer párrafo de este artículo, el período completo de su disfrute, en cualquier mes del año, será acordado entre empresa y trabajador/a, respetando en todo caso las necesidades del servicio.

Cuando el ingreso del trabajador/a en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa, salvo que el trabajador/a solicite disfrutar la vacación aludida a partir de los doce meses vencidos de su ingreso.

Las vacaciones comenzarán en día laborable.

A los efectos de que, durante el disfrute de las vacaciones por los trabajadores/as, las necesidades del servicio queden cubiertas, las empresas tendrán la facultad de proceder a la reorganización de los servicios.

El calendario de vacaciones quedará establecido antes del 1 de abril del año en curso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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, 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Art. 45. Horas extraordinarias

Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficacia durante la jornada laboral normal a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible.

La prestación de las horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Dado el carácter de servicio público que tienen las empresas afectadas por el presente convenio, de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al término de la jornada laboral, el trabajador/a deberá prolongarlo hasta el fin del trabajo o su sustitución por otro trabajador/a.

Las empresas entregarán al comité de empresa, y en su defecto, a los delegados de personal, la notificación mensual sobre el cómputo y calificación de las horas extraordinarias realizadas.

Art. 46. Horas estructurales

A los efectos previstos en la Orden de 1 de marzo de 1983, sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias, se pactan y definen como horas extraordinarias estructurales las que a continuación se especifican, por considerar de carácter público los servicios que las empresas prestan.

1. Tendrán carácter de horas estructurales las trabajadas en domingos y días festivos, siempre que se efectúen de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

2. Se considerarán como estructurales las horas que realicen los siguientes trabajadores/as:

— Sección de mantenimiento. Aquéllas derivadas de reparaciones que su suspensión signifique provocar una anomalía en el servicio, las derivadas de ausencias imprevistas, y las no superiores a una hora realizadas en el extrarradio urbano, a efecto de acabar una obra para evitar el desplazamiento al día siguiente.

— Sección de explotación y turnos. Aquéllas derivadas de una avería o ausencia imprevista.

Ambas partes reconocen y aceptan como válida la firma de uno de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, designado a estos efectos, en lo que se refiere a la notificación mensual sobre el número y calificación de las horas extraordinarias a la autoridad, a fin de evitar la comparecencia del comité en pleno para la firma de dicha notificación.

Art. 47. Licencias

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias:

A) Retribuidas:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) 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 al permiso retribuido de tres días naturales.
- c) Tres días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, hijos, padres y suegros.
- d) Dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hermanos, abuelos, nietos y cuñados.
- e) Cuatro días por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y suegros.
- f) Tres días por fallecimiento de hermanos y cuñados.
- g) Dos días por fallecimiento de abuelos y nietos.
- h) Cuando en el supuesto previsto en el apartado g) el trabajador/a necesitará hacer desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, la licencia se ampliará en dos días más. En los supuestos previstos en los apartados c), d) y f) si fuera necesario el desplazamiento citado, la licencia será de cuatro días.
- i) Por matrimonio de hijos un día o dos, según fuese dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.
- j) Por traslado de domicilio habitual, un día, y la opción de disponer de un día más no retribuido

- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.
- l) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.
- m) Todo trabajador/a tendrá un crédito de veinticinco horas al año para asistencia a consultas médicas y pruebas diagnósticas, entendiéndose por tal no sólo el tiempo efectivo empleado en dicha consulta sino también el utilizado para acudir a la misma, salvo aquellos trabajadores/as que tuviesen algún tipo de enfermedad crónica, que dispondrán del tiempo necesario. Este crédito de veinticinco horas servirá también para acompañar a consultas médicas de familiares de primer grado de consanguinidad y al cónyuge.

Toda persona trabajadora tendrá un crédito adicional de ocho horas al año para acompañar a consultas médicas y pruebas diagnósticas de familiares de primer grado de consanguinidad y al cónyuge con una discapacidad superior acreditada del 50%, entendiéndose por tal no sólo el tiempo efectivo empleado en dicha consulta sino también el utilizado para acudir a la misma.
- n) Se establecen 14 días laborables por acumulación de la lactancia, salvo las mejoras que puedan existir en cada una de las empresas prestatarias.
- o) Víctimas violencia de Género - Horas de Libre disposición: Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho anualmente a 25 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.
- p) Reducción de jornada por Hospitalización de hijo/a: Posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario.

A los efectos previstos en el presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el trabajador/a conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente. Para los supuestos contemplados en los apartados c) y d), en caso de que se requiera hospitalización o se precise reposo domiciliario debidamente acreditado y tales circunstancias superen el número de días contemplados en estos apartados, los días a los que da lugar estas licencias se podrán disfrutar a lo largo de la duración de éstas. En el caso de que concurrieran en la solicitud de esta licencia varias personas del centro de trabajo y para el mismo caso, ésta se deberá coger acordando con la dirección del centro el que queden cubiertas las necesidades del servicio.

Asimismo, se entenderá que todas las licencias contempladas y que hagan referencia a parentescos consanguíneos, también será aplicable a la afinidad.

B) No retribuidas:

- a) Un día en caso de matrimonio de hermanos, hermanas y padres.
- b) Uno o tres días en caso de nacimiento o adopción de nietos, según fuese dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.
- c) Un día por fallecimiento de tíos/as, primos/as y por comunión de hijos.

Art. 48. Excedencias

A) Forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elevación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen

este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de empresa.

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

B) Voluntaria.

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

El trabajador/a excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El trabajador/a tendrá derecho a la conservación de su puesto de trabajo siempre que la duración de la excedencia sea de un año, en el caso de que decida reincorporarse al vencimiento de ese período.

En todos los supuestos contemplados en este artículo se requerirá la comunicación escrita y a su vez la contestación por escrito de la empresa.

Durante el período de excedencia voluntaria el trabajador/a no podrá prestar sus servicios en otras empresas competidoras de la misma actividad salvo que se trate de entidades del sector público. En el caso que se produzca esta situación, perderá automáticamente su derecho de reingreso durante toda la vigencia del período de excedencia, así como el derecho a la conservación de su puesto de trabajo en la excedencia de duración equivalente a un año.

CAPÍTULO 8

Régimen disciplinario

Art. 49. Régimen de faltas y sanciones

Esta materia está regulada, con criterios de exclusividad, en el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal. Es por ello que las partes negociadoras entienden no puede ser objeto de negociación en un nivel sectorial inferior como el que nos ocupa, limitándose a reproducir lo recogido para esta materia en los artículos 48 al 56, ambos inclusive, del vigente convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. Si su redacción se viera sometida a cualquier cambio total o parcial, durante la vigencia del convenio colectivo sectorial estatal, o de futuros convenios; el texto del presente capítulo y todos sus artículos se verán modificados en el mismo sentido, sin necesidad para la adaptación al presente convenio, de estos posibles cambios o modificaciones, totales o parciales, de acuerdo expreso de las partes firmantes, ni de la comisión paritaria de interpretación del presente convenio.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Art. 50. Clasificación de las faltas

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

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

Art. 51. Faltas leves

Se clasificarán como leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

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

Art. 52. Faltas graves

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquella persona.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para esta persona, para terceras o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el punto octavo del artículo 50, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el punto noveno del artículo 50.
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para las personas trabajadoras o terceras personas, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».
15. La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a una persona trabajadora.
17. Si la causa prevista en el punto sexto del artículo 50 produjera escándalo notorio.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Art. 53. Faltas muy graves

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

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a las personas trabajadoras o a terceras personas, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autoría, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de personas trabajadoras en el trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, personas trabajadoras de la empresa, así como a los familiares de todas ellas, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador/a.
15. Originar riñas y pendencias con las personas trabajadoras o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 50, y en la segunda, cuarta, séptima, decimosegunda y decimocuarta del artículo 51.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el punto décimo del artículo 51 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».
21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Art. 54. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador

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

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

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleven despido, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos y entregará una copia de la misma a la RLT de su centro de trabajo. La persona trabajadora dispondrá de los citados dos días hábiles, los cuales serán considerados como permiso retribuido obligatorio, para alegar por escrito ante la Empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

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

Art. 55. Graduación de las sanciones

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

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

Art. 56. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 57. Acumulación de faltas

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

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

CAPÍTULO 9*Régimen asistencial***Art. 58. Concepto de régimen asistencial**

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del régimen General de la Seguridad Social a los trabajadores/as que prestan sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Art. 59. Naturaleza del régimen asistencial

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio tiene naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social, previstos en el artículo 238 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Art. 60. Incapacidad temporal

En el caso de IT derivada de accidente laboral, quedará garantizado el 100% del salario que el trabajador/a perciba en el momento de la baja por los siguientes conceptos:

Salario base agrupado, antigüedad, asimilación convenio, plus tóxico y penoso y plus de turnicidad y plus de nocturnidad para el personal de turno., asimismo, no serán penalizadas las pagas extraordinarias, percibiéndose el 100%. Dicha garantía del 100% se alcanzará completando la empresa las prestaciones de la Seguridad Social.

Si en el futuro la Seguridad Social redujese los porcentajes de prestaciones por IT, la empresa únicamente garantizará el porcentaje diferencial entre el 100% y el porcentaje vigente el 1 de enero de 2014 por prestaciones de la Seguridad Social por IT sobre los conceptos salariales arriba indicados.

La empresa únicamente pagará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social por IT y el 100%, de los conceptos anteriormente mencionados a partir del primer día hasta la fecha en que el trabajador/a pase a percibirlo del Instituto Nacional de la Seguridad Social (decimotercero mes).

En los supuestos de IT derivada de enfermedad o accidente no laboral, las empresas abonarán durante los dos primeros procesos de enfermedad, el 100% de los conceptos retributivos

contemplados en el supuesto de accidente laboral, desde el primer día de la baja. A partir del tercer proceso de IT en el año natural, las empresas abonarán desde el primero hasta el decimoquinto día de baja el 60% de la base reguladora de la Seguridad Social a partir del día 16, abonarán el 100% de los conceptos contemplados en el supuesto de accidente laboral.

Si la situación de IT sobrepasa los treinta días, se le abonará al trabajador/a hasta el 100% de los días primero al decimoquinto.

Art. 61. Revisiones médicas

La empresa realizará a sus trabajadores/as a una revisión médica anual, específica del puesto que ocupe el trabajador/a, respetando lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicha revisión será realizada por el servicio médico del servicio de prevención, propio o ajeno, y se realizarán en centros clínicos estables. Las empresas podrán solicitar al trabajador/a que se desplace al centro médico, el justificante de la hora de salida de la clínica una vez realizado el reconocimiento.

Una copia del informe emitido por los servicios médicos será entregada al interesado.

Art. 62. Seguro de accidente

Las empresas suscribirán un seguro colectivo de accidente por un importe de 38.000€ por cada trabajador/a, cubriendo los riesgos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y fallecimiento, derivados de accidente laboral.

Se entregará una copia de la póliza de este seguro a la representación de los trabajadores/as, así como, anualmente se les entregará el recibo de pago de la misma.

Art. 63. Seguro de conducción de vehículos

Se establece un seguro que cubra responsabilidad civil y defensa criminal para todos los trabajadores/as que por motivo de su trabajo tengan que utilizar vehículos de la empresa.

En el supuesto de que en el desempeño de su trabajo y con vehículos de la empresa, las personas que por su categoría profesional en la misma sea la de conductor, sufriesen un accidente y por motivo del cual les fuese retirado el carné de conducir, la empresa le conservará su puesto de trabajo, pudiendo, eso sí, asignarle otro durante el tiempo por el cual le haya sido retirado el carné de conducir.

Asimismo, y en los mismos supuestos anteriores, si tuviese prisión mediante sentencia condenatoria por un tiempo inferior a un año, la empresa le respetará su puesto de trabajo por un período de un año.

Art. 64. Jubilación a tiempo parcial

El trabajador/a jubilado parcialmente podrá acumular el tiempo de trabajo en una determinada época del año siendo opción del trabajador/a que opte por la jubilación. El porcentaje máximo o mínimo de jubilación parcial se ajustará en todo momento a la legislación vigente.

El trabajador/a de turno, que viniera percibiendo el plus de turnicidad y nocturnidad, a la hora de pasar a jubilación parcial se le consolidará, pasando a percibirlo en asimilación convenio en proporción al porcentaje a que se acoja de jubilación.

El trabajador/a que cumpliendo las condiciones que marca la legislación vigente y decida acogerse a este sistema de jubilación deberá solicitarlo por escrito: la empresa deberá contestar por escrito en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente del acuse de recibo de la solicitud, concediendo o denegando ésta. En el caso de que no se responda en el plazo mencionado, se entenderá a todos los efectos que la empresa acepta dicha solicitud.

Art. 65. Vestuario

Se dotará al personal de la empresa del vestuario apropiado para cada época del año. Se establece que el vestuario de verano se entregará del 16 de abril al 15 de mayo; y el vestuario de invierno se entregará del 16 de septiembre al 15 de octubre.

El lavado de la uniformidad se llevará a cabo en centros cualificados como lavanderías industriales, salvo pacto expreso en otro sentido con la Representación Legal de los Trabajadores/as.

Independientemente de cumplir los plazos de entrega de vestuario, la empresa entregará prendas de reposición, cuando el estado de las mismas así lo aconseje, previa devolución de las anteriores.

CAPÍTULO 10*Derecho de representación colectiva***Art. 66. Órganos de representación**

Sin perjuicio de otras formas de colaboración, los trabajadores participan en la empresa a través de los comités de empresa o delegados/as de personal o secciones sindicales debidamente constituidas.

Además de las competencias atribuidas en la legislación vigente, los representantes de los trabajadores/as recibirán información de la dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

- Desarrollo del programa de acción social.
- Ascensos, contrataciones y ceses.
- Adecuación de los puestos de trabajo, definición.
- Salud laboral.
- Cuadrante, vacaciones, horas extras.

Art. 67. Locales de reunión

La empresa permitirá hacer uso, en el centro de trabajo, de una de las dependencias existentes (comedor) para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones estarán presididas por los representantes de los trabajadores/as, siendo éstos los responsables de su orden.

Art. 68. Derecho de asamblea

Los trabajadores/as tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por los representantes de los trabajadores/as o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla. En los centros de trabajo que la prestación de servicios se realice en turnos de mañana, tarde y/o noche, se tendrá derecho a dos asambleas anuales de 30 minutos dentro de la jornada de trabajo, bien a la entrada o salida del turno.

Quienes convoquen la asamblea se lo comunicarán a la empresa, con una antelación mínima de 48 horas, salvo en casos de excepcional urgencia, siempre que no afecte a la organización del servicio, indicando el orden del día y personas ajenas a la empresa, que en su caso hayan de asistir.

Art. 69. Cuota sindical

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores/as, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que se designe en el sindicato.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia o talón a la representación sindical.

Art. 70. Horas sindicales

Para el ejercicio de sus funciones, cada representante de los trabajadores/as dispondrá del crédito de horas legalmente establecido más una, pudiéndose acumular estas horas en uno o en varios representantes por un período máximo de hasta tres meses, debiéndose comunicar dicha acumulación por escrito a la empresa a la vez que se comunica por este mismo procedimiento en qué persona o personas ha recaído tal acumulación, estableciéndose como mejora un mínimo de dieciséis horas.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa, en los que concurra la condición de delegados de prevención, dispondrán de un crédito adicional de 8 horas mensuales, para uso exclusivo y justificado con antelación suficiente, en ejercicio de labores de prevención, pudiéndose acumular estas horas por un período máximo de hasta tres meses.

Dado el carácter de servicio público del trabajo prestado, se procurará no acumular en representantes que realicen el mismo tipo de trabajo.

CAPÍTULO 11*Formación profesional***Art. 71. Formación profesional**

La formación profesional es un derecho de todos los trabajadores/as.

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de reciclaje profesional para los técnicos.

Los representantes de los trabajadores/as podrán elaborar propuestas para incluir en el plan de la empresa o planes anuales de formación que serán sometidos a la consideración de la dirección de la empresa o del comité paritario sectorial, si entendiera que, por el colectivo interesado, la dimensión de las empresas o el interés generalizado, fuera conveniente hacerlo extensivo al resto de las empresas del sector.

Los planes sometidos al acuerdo nacional u otras formas de subvención institucional deberán presentarse con acuerdo, o de no producirse éste, acompañadas de acta que refleje la posición motivada de cada una de las partes. Si en el plazo de quince días contados desde que la empresa haya entregado a los representantes legales de los trabajadores/as el plan de formación, en cualquier caso, diez días antes de la finalización del plazo oficial de presentación de los planes de empresa, los citados representantes, no hubieran reflejado su posición de desacuerdo motivada al respecto, se entenderá que están de acuerdo con el plan presentado.

En el plazo de cuatro meses desde la firma del convenio, se constituirá un comité paritario formado por tres representantes de los sindicatos firmantes del convenio y tres representantes de ADEPUREMA que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores/as a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario:

- a) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y correspondientes cualificaciones.
- b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan compartirse en los centros de formación de empresa o los que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- c) Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas a petición de éstas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores/as afectados.
- d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas con la correspondiente autoridad educativa.
- e) Las partes se comprometen a impulsar un acuerdo entre sí y con el Ministerio de Educación al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.
- f) Este comité ejercerá las funciones que el Acuerdo Nacional de Formación Continua asigna a las comisiones paritarias sectoriales.
- g) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

Art. 72. Permisos individuales de formación

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el Acuerdo Nacional de Formación Continua, en tanto dicho acuerdo permanezca en vigor y en todo caso, con los siguientes requisitos:

- a) El objeto del permiso lo constituirá una acción formativa dirigida al desarrollo y adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador/a y no incluida en el plan de formación de empresa o agrupado. Deberá estar reconocida por una titulación oficial y ser de carácter presencial.

- b) El trabajador/a solicitante deberá tener una antigüedad de, al menos, seis meses en la empresa y un año en el sector, y presentar la correspondiente solicitud a la empresa con una antelación mínima de tres meses antes del inicio de la acción formativa.
- c) Su duración no podrá sobrepasar las 150 horas de jornada.
- d) La dirección de la empresa solo podrá denegar la concesión del permiso en caso de graves razones productivas u organizativas, que deberán acreditarse ante los Representantes de los Trabajadores/as. El número de personas que lo disfruten simultáneamente no podrá ser superior, salvo pacto en contrario, a:
 - 1, en centros de 10 o menos trabajadores/as.
 - 2, en los de 11 a 50.
 - 5, en los de 51 a 100.
 - 10, en los de 101 a 250.

Este permiso tendrá la remuneración que le reconozca la fundación para la formación continua.

CAPÍTULO 12

Prevención y medio ambiente

Art. 73. Seguridad y salud

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

El plan de formación de los delegados de prevención será acordado en el seno del comité de seguridad y salud, y nunca tendrá una duración inferior a cincuenta horas anuales.

Tendrá consideración de formación para la prevención la que las organizaciones sindicales impartan para sus delegados de prevención, y como tal será incluida en los planes anuales.

Dada la necesidad de coordinación en materia de salud laboral, se acuerda la celebración de un foro anual para tratar estos temas, convocado conjuntamente por las partes firmantes de este convenio, en el que participarán los servicios de prevención de las empresas y los delegados de prevención de los centros, que se activará a través de la Comisión Paritaria.

Art. 74. Medio ambiente

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que las empresas y los trabajadores/as actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector debe aportar una aptitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad del sector y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la dirección de la empresa, como de los representantes de los trabajadores/as.

CAPÍTULO 13

*Aplicación e interpretación***Art. 75. Comisión paritaria, composición y funciones**

Se crea una comisión mixta paritaria, constituida por tres representantes de la patronal y tres miembros de la parte social. Esta comisión se reunirá a instancia de parte, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos. El parecer emitido por la comisión, si bien gozará de la presunción de interpretación auténtica, no tendrá carácter vinculante para la autoridad administrativa o judicial, que en definitiva pudiera resolver en caso de litigio.

El tiempo que inviertan los miembros de esta comisión, en el ejercicio de sus funciones será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 76. Paritaria

Están legitimados para promover cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio, las organizaciones sindicales firmantes del convenio y las propias empresas.

La comisión se reunirá a petición de una u otra de dichas representaciones o siempre que le sea sometida una cuestión, con un plazo de preaviso en la convocatoria de diez días. De las sesiones de la comisión se levantará la correspondiente acta, esta comisión resolverá las consultas en el plazo de un mes.

En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio se resolverán por la jurisdicción competente.

En todos los supuestos contemplados en este artículo se requerirá la comunicación escrita y a su vez la contestación por escrito de la comisión paritaria.

CAPÍTULO 14

*Igualdad efectiva entre mujeres y hombres***Art. 77. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres**

Al respecto se estará a todo aquello que dispone la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de una manera especial a lo establecido en el art. 67 del vigente convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Si el presente convenio no fuera registrado, fuera impugnada alguna de sus cláusulas, o modificado por la administración pública o por los tribunales con carácter general o parcial, quedará sin eficacia la totalidad del convenio, debiendo ser examinado su contenido por la comisión negociadora.

Segunda.

Considerado como un bien deseable el mantenimiento del mejor clima en las relaciones entre la patronal y la parte social, y que el diálogo preciso a tal fin debe tener efectos entre los órganos representativos de las dos partes en la relación laboral, ambas partes con reconocimiento expreso de su respectiva personalidad y condición manifiestan su firme intención de solucionar a través de la negociación, cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse, y eso bajo el más estricto cumplimiento de la legislación vigente.

Tercera. Solución de conflictos

Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del referido Instituto Laboral y reglamento que lo desarrolla.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.
2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y reglamento que lo desarrolla.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA**Primera. Acceso a la Jubilación Parcial**

1. Las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del artículo 2 posibilitarán el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras con contratos indefinidos que se encuadren dentro de los Grupos Profesionales GP1, GP2 y GP3 excepto los de libre designación que así lo soliciten voluntariamente, siempre y cuando, además de cumplir con los requisitos legalmente exigidos a la fecha de publicación del XI Convenio de Depuración de Aguas Residuales y Cauces Fluviales de la Comunidad de Madrid, se observen y garanticen las condiciones que a continuación se detallarán y que responden a objetivos de política para el fomento del empleo:

- a) Será factible para aquellas personas trabajadoras que presten servicio en los centros de trabajo de depuración del CYII en la Comunidad de Madrid, así como los centros del Ayuntamiento de Madrid adscritos a la misma actividad y, en todo caso, que efectúen la solicitud con una antelación mínima de tres meses. En el caso que la persona trabajadora no haya alcanzado la edad mínima de jubilación parcial, lo podrá solicitar tres meses antes de la fecha en la que se pueda jubilar parcialmente, no con más antelación. La fecha de comienzo será previsiblemente la que señale la persona trabajadora, o la que proceda por aplicación de las previsiones legales, o por la disponibilidad de incorporar a las personas trabajadoras relevistas que cumplan las condiciones que aquí se señalan, no obstante, no podrá dilatarse más allá de 30 días naturales desde el cumplimiento de los criterios descritos anteriormente. Todo el proceso desde el inicio deberá quedar documentado con copias y acuses de recibo debidamente firmados para la empresa y para la persona trabajadora.
- b) Las personas trabajadoras que accedan a la jubilación parcial sobre lo determinado en el presente artículo deberán optar por la modalidad del 75% de jubilación y por tanto, quedar vinculado el 25% a la empresa, siendo en todo caso este tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, se condiciona al cumplimiento del resto de los requisitos del artículo 215. 2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- c) Cursada la petición de jubilación parcial y una vez verificada por la Empresa, tal solicitud será irreversible.
- d) La persona trabajadora jubilada parcialmente estará obligada a jubilarse cuando alcance la edad ordinaria de jubilación que a cada persona trabajadora le corresponda conforme a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social que, además, se hará constar como fecha de fin en el correspondiente contrato de la persona jubilada parcialmente produciéndose la extinción de la relación laboral con la empresa al término del mismo.
- e) En el caso de que la persona trabajadora jubilada parcialmente haya acumulado las jornadas de trabajo de su calendario, anual o total, a un determinado período y con posterioridad a su realización se produjera un cambio de empresa adjudicataria en el servicio, la empresa saliente deberá compensar económicamente a la Sociedad entrante que se subrogase en la persona jubilada parcial el coste salarial de la parte proporcional que ya hubiese trabajado el jubilado parcial para el anterior adjudicatario y que realmente le hubiese correspondido trabajar para la nueva adjudicataria del servicio de no haber acumulado las jornadas antes de producirse su subrogación.

2. Que no obstante lo anterior, la empresa no estará obligada a facilitar el acceso a la jubilación parcial a aquellas personas trabajadoras cuyas solicitudes se cursen durante la vigencia, incluidas sus prórrogas, de todos aquellos contratos de prestación de servicio, ya sean públicos o privados, que se encuentren vivos a la fecha de publicación del presente XI Convenio de Depuración de Aguas Residuales y Cauces Fluviales de la Comunidad de Madrid, es decir, que el presente beneficio entraría en vigor para aquellos contratos que sean licitados y adjudicados posteriormente a la publicación del presente convenio en el BOCAM, y asimismo, que dejará de estar vigente a partir del 1 de enero de 2028.

Tampoco se verá obligado el empresario a conceder el acceso a la jubilación parcial de aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten cuando en el centro de trabajo o el lote de centros (según sean los términos de la licitación) al que se encuentre adscrito el interesado ya haya más de un 5% de personas trabajadoras jubiladas parcialmente en el mismo instante sobre el total de la plantilla adscrita al servicio y dentro de los Grupos profesionales a los que hace referencia el apartado primero de este artículo. Por tanto, se podrá ir accediendo a dicha jubilación parcial según vaya habiendo disponibilidad en los términos anteriormente establecidos. Asimismo, las jubilaciones parciales serán tramitadas por estricto orden de solicitud, y en caso de coincidencia, se priorizará las personas trabajadoras que se encuentren en la edad más próxima a la jubilación efectiva.

3. Asimismo, no será de aplicación ninguna de las medidas contenidas en el presente artículo en el supuesto de que la regulación actual sobre jubilación parcial y el contrato de relevo se vea modificada en alguna de sus previsiones y/o alcance, momento en el cual el contenido del presente quedará sin efecto, sin perjuicio de la legalidad de los contratos que hayan podido celebrarse durante la validez del mismo, no obstante, en este caso se podrá convocar por cualquiera de la partes una comisión paritaria a los efectos.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio se concierta por las siguientes organizaciones:

Representación empresarial:

— ADEPUREMA: Santa Leonor 39 28037 Madrid

Representación sindical:

— Sector Ciclo Integral del Agua Madrid - Federación Servicios a la Ciudadanía FSC- CCOO Madrid: Calle Lope de Vega, número 38, cuarta planta, 28014 Madrid.

— Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT Madrid (UGT - FICA Madrid) Avenida de América, número 25, cuarta planta, 28002 Madrid.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑOS 2022, 2023 Y 2024
XI CONVENIO COLECTIVO DE DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES Y CAUCES FLUVIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID
TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SAL. BASE AGRUPADO MES	P. TÓXICO Y PENOSO MES	PLUS TRANSP. MES	VACAC. 23 o 31 DÍAS	PAGAS EXTRAS	SAL. BRUTO AÑO	H. EXTRA NORMAL	H. EXTRA FESTIVA
G.P. 6	Técnica	2.574,91	238,99	130,39	2.996,50	2.303,40	44.597,23	31,40	47,11
G.P. 5	Técnica y Administrativa	2.245,26	238,99	130,39	2.666,86	2.266,93	40.495,50	28,51	42,77
G.P. 4 Nivel A	Técnica y Administrativa	2.179,82	238,99	130,39	2.601,42	2.266,93	39.710,31	27,96	41,94
G.P. 4 Nivel B	Técnica y Administrativa	1.638,31	238,99	130,39	2.059,88	2.212,31	32.993,74	23,23	34,85
G.P. 3 Nivel A	Técnica y Operaria	1.584,46	238,99	130,39	2.038,10	2.110,27	31.971,41	22,51	33,77
G.P. 3 Nivel B	Administrativa y Operaria	1.472,01	238,99	130,39	1.923,68	2.037,85	30.330,31	21,36	32,04
G.P. 2 Nivel A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.375,01	238,99	130,39	1.825,02	1.980,85	28.936,53	20,38	30,56
G.P. 2 Nivel B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.215,95	238,99	130,39	1.637,47	1.937,50	26.825,95	18,89	28,33
G.P. 1	Operaria	1.033,24	238,99	130,39	1.454,85	1.839,56	24.457,98	17,22	25,83

OTROS CONCEPTOS SALARIALES

Antigüedad	44,41
Plus nocturno	17,60
Plus turnicidad	63,57

Gratificación Nochebuena y Nochevieja	250,78
Asimilación Convenio	41,98

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SAL. BASE AGRUPADO MES	P. TÓXICO Y PENOSO MES	PLUS TRANSP. MES	VACAC. 23 o 31 DÍAS	PAGAS EXTRAS	SAL. BRUTO AÑO	H. EXTRA NORMAL	H. EXTRA FESTIVA
G.P. 6	Técnica	2.639,28	244,96	133,65	3.071,41	2.360,99	45.712,16	32,20	48,29
G.P. 5	Técnica y Administrativa	2.301,39	244,96	133,65	2.733,53	2.323,60	41.507,89	29,23	43,85
G.P. 4 Nivel A	Técnica y Administrativa	2.234,32	244,96	133,65	2.666,46	2.323,60	40.703,07	28,67	43,00
G.P. 4 Nivel B	Técnica y Administrativa	1.679,27	244,96	133,65	2.111,38	2.267,62	33.818,58	23,82	35,73
G.P. 3 Nivel A	Técnica y Operaria	1.624,07	244,96	133,65	2.089,05	2.163,03	32.770,70	23,08	34,61
G.P. 3 Nivel B	Administrativa y Operaria	1.508,81	244,96	133,65	1.971,77	2.088,80	31.088,57	21,89	32,83
G.P. 2 Nivel A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.409,39	244,96	133,65	1.870,65	2.030,37	29.659,94	20,89	31,34
G.P. 2 Nivel B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.246,35	244,96	133,65	1.678,41	1.985,94	27.496,60	19,37	29,05
G.P. 1	Operaria	1.059,07	244,96	133,65	1.491,22	1.940,90	25.069,43	17,65	26,48

OTROS CONCEPTOS SALARIALES

Antigüedad	45,52
Plus nocturno	18,04
Plus turnicidad	65,16

Gratificación Nochebuena y Nochevieja	257,05
Asimilación Convenio	43,03

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SAL. BASE AGRUPADO MES	P. TÓXICO Y PENOSO MES	PLUS TRANSP. MES	VACAC. 23 o 31 DÍAS	PAGAS EXTRAS	SAL. BRUTO AÑO	H. EXTRA NORMAL	H. EXTRA FESTIVA
G.P. 6	Técnica	2.698,66	250,47	136,66	3.140,52	2.414,11	46.740,68	33,07	49,61
G.P. 5	Técnica y Administrativa	2.353,17	250,47	136,66	2.795,03	2.375,88	42.441,82	30,02	45,04
G.P. 4 Nivel A	Técnica y Administrativa	2.284,59	250,47	136,66	2.726,46	2.375,88	41.618,89	29,45	44,17
G.P. 4 Nivel B	Técnica y Administrativa	1.717,05	250,47	136,66	2.158,89	2.318,64	34.579,50	24,47	36,70
G.P. 3 Nivel A	Técnica y Operaria	1.660,61	250,47	136,66	2.136,05	2.211,70	33.508,04	23,71	35,57
G.P. 3 Nivel B	Administrativa y Operaria	1.542,76	250,47	136,66	2.016,13	2.135,80	31.788,06	22,49	33,73
G.P. 2 Nivel A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.441,10	250,47	136,66	1.912,74	2.076,05	30.327,29	21,46	32,18
G.P. 2 Nivel B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.274,39	250,47	136,66	1.716,17	2.030,62	28.115,27	19,90	29,84
G.P. 1	Operaria	1.082,90	250,47	136,66	1.524,77	1.984,57	25.633,49	18,13	27,20

OTROS CONCEPTOS SALARIALES

Antigüedad	46,54
Plus nocturno	18,45
Plus turnicidad	66,63

Gratificación Nochebuena y Nochevieja	262,83
Asimilación Convenio	44,00

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

G*	N*	CRITERIOS GENERALES	FORMACIÓN	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.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1 ^{er} Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores.
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.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1 ^{er} Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores.
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.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2 ^o Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores.
4	B	Funciones con o sin responsabilidad de mando con Autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con 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.
4	A	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.	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.

(03/5.337/23)

