



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de 5 de diciembre de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa AGUA DE VALLADOLID E.P.E. para los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de la empresa Agua de Valladolid E.P.E. para los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, acordado el día 12 de abril de 2023 por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 7 de julio de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02 de octubre de 2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante la Delegada Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid.

En Valladolid, a 5 de diciembre de 2023. -La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid. -
Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 9

CONVENIO COLECTIVO AQUAVALL EPEL 2020 A 2024

En Valladolid, a 12 de abril de 2023, se reúnen la representación legal de los trabajadores por medio de su comité de empresa y la representación de la dirección de la empresa, reconociéndose ambas partes plena capacidad para la firma del presente convenio colectivo de trabajo, así como sus Anexos, de la Empresa AGUA DE VALLADOLID E.P.E.

TITULO I AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales del personal que prestan sus servicios en AGUA DE VALLADOLID E.P.E.

ARTICULO 2.- AMBITO SUBJETIVO

El presente Convenio, concertado por la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, entrará en vigor a los tres días de su aprobación por las partes negociadoras.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, el presente convenio tendrá carácter retroactivo a los diversos efectos obligando el mismo a partir del día 1 de enero de 2020.

La duración del presente convenio será de cinco años, dando comienzo el 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre del año 2024.

ARTICULO 3.- AMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial de aplicación de este convenio, de acuerdo con el artículo 5 de los estatutos de Aquavall EPE será el de la población de Valladolid, asimismo podrá prestar servicios o realizar actividades fuera de su ámbito territorial, mediante fórmulas asociativas o de colaboración con otros municipios, organismos, corporaciones y entidades.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA DEL CONVENIO

El presente convenio queda automáticamente denunciado un mes antes de la finalización de su vigencia, sin que sea preciso la denuncia del mismo por alguna de las partes.

Durante el plazo de tiempo que pudiera existir entre la finalización del presente Convenio y la entrada en vigor del que le sustituya, estará vigente el actual a todos los efectos.

ARTÍCULO 5.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACIÓN

De conformidad con el art. 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación; aplicación; vigilancia y desarrollo del presente Convenio Colectivo y de cuantas cuestiones se susciten, o cuya competencia venga atribuida por ley o por acuerdos posteriores.

Esta Comisión se constituirá dentro de los quince días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP). Estará integrada paritariamente





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 10

por dos representantes de cada una de las partes, representación legal de los trabajadores y representación empresarial; siendo la representación de los trabajadores la de las organizaciones sindicales firmantes en proporción a su actual nivel de representación.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de hasta un asesor por cada representación, los cuales serán designados libremente por cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Los acuerdos se adoptarán por la mayoría de los miembros de la Comisión Paritaria, siempre que se alcance la mayoría en cada uno de los grupos que componen la misma.

Los acuerdos adoptados en pleno por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que lo pactado en Convenio.

Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación; estudio; y vigilancia del articulado del Convenio; así como la emisión de informes o dictámenes por solicitud de alguna de las partes firmantes y, en caso necesario, la adaptación de alguno de sus artículos.

b) La mediación; conciliación o arbitraje en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pueda originar. Esta intervención será previa a la interposición del conflicto.

c) Resolver las discrepancias que puedan surgir en materia de modificación substancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo que le sean planteadas tras la finalización del periodo de consultas sin acuerdo, conforme al art. 40; 41 y 32 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de siete días. Si realizado dicho trámite el conflicto siguiera sin resolverse, se someterá a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos establecidos por los acuerdos interprofesionales que resulten de aplicación; dejando a salvo el derecho de los intervinientes de acudir a la vía judicial en el caso de no alcanzarse un acuerdo.

d) Aprobación de las tablas salariales del Convenio durante el mes de enero de cada año natural o al mes de cuando se acuerde la subida salarial.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y así se consideran a efectos de su aplicación, no pudiendo aplicarse parcialmente, reconociéndose así de forma expresa por las partes.

ARTÍCULO 7.- ABSORCION Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones pactadas en este Convenio absorberán y compensarán todas las existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza.

Los nuevos aumentos que se produzcan durante la vigencia del mismo por disposiciones generales, sólo le afectarán si consideradas globalmente y en cómputo anual, superan a las pactadas en el mismo (quedando como garantía Ad Personam), en caso contrario, serán absorbidas y compensadas.

ID DOCUMENTO: A6mcvt1XfMuqRYI+Yqgt8zCjrgg=

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





TITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 8.- ACCESO AL EMPLEO

Los procesos de selección deberán promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional, eliminando cualquier sesgo de género que pudiera ser causa de discriminación —directa o indirecta—, estableciendo sistemas estandarizados de selección con pruebas objetivas (candidaturas anónimas, imparcialidad en el proceso de selección en lo referente a las pruebas o criterios determinantes en función de la prestación a realizar y no sobre su consideración social, así como en los requisitos exigibles, ponderación de las pruebas etc.) y que faciliten la participación de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras.

Se establece como medida en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

ARTÍCULO 9.- GRUPOS PROFESIONALES

Se establecen los siguientes grupos profesionales que sustituyen a las antiguas categorías profesionales:

Grupo Profesional 1

- 1. Criterios Generales:* Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación
- 2. Formación:* Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

Grupo Profesional 2

- 1. Criterios Generales:* Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte del personal que lo desempeña, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros de la plantilla.
- 2. Formación:* Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional 3

- 1. Criterios Generales:* Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.





2. *Formación:* Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional 4

1. *Criterios Generales:* Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. *Formación:* Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado, 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.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. *Formación:* Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Esta clasificación profesional estará vinculada a la redacción final que la Comisión Negociadora del Catálogo de Puestos de Trabajo y Valoración de Puestos (RPT y VPT) de la EPE AQUAVALL. Está constituida por los miembros del comité de empresa y los representantes de la dirección.

ARTÍCULO 10.- AREAS FUNCIONALES

Dentro de los Grupos Profesionales, se establecen a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al personal en cada puesto de trabajo las áreas funcionales Administrativa y Técnica (Anexo Nº 2).

ARTÍCULO 11.- REGISTRO DE PERSONAL

AGUA DE VALLADOLID, E.P.E. dispondrá de un Registro General de Personal, en el que constaran, al menos, los siguientes datos:

- Identificación de la persona





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 13

- Adscripción al puesto de trabajo
- Situación laboral (Activo, baja por enfermedad u otras causas, excedencia, jubilación, etc.)
- Méritos y reconocimientos especiales
- Sanciones y expedientes disciplinarios
- Otros datos de interés profesional y/o laboral: Títulos académicos o profesionales; cursos de formación realizados por AGUA DE VALLADOLID, E.P.E. u otros, etc.

Todo el personal tendrá acceso a su propio expediente.

ARTICULO 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La dirección deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

5. Los proyectos de reorganización administrativa que impliquen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal de AGUA DE VALLADOLID, E.P.E., tendrán con independencia de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre), el siguiente tratamiento:

a.- AGUA DE VALLADOLID, E.P.E. informará previamente al Comité de Empresa y las Secciones Sindicales de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones de régimen jurídico de una Unidad Organizativa o reasignación de efectivos de personal.

b.- En la fase de elaboración del proyecto de marco jurídico de la Unidad Organizativa afectada o de la realización de los trabajos técnicos necesarios para la reasignación de efectivos de AGUA DE VALLADOLID, E.P.E. consultará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales sobre la repercusión que tales procesos puedan tener en las condiciones de trabajo del personal afectado.

c.- Finalizado el cambio de marco jurídico o los trabajos técnicos para la reasignación de efectivos, AGUA DE VALLADOLID, E.P.E. negociará con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales el destino, régimen y condiciones de trabajo del personal afectado en el marco de los criterios y condiciones que





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 14

acuerden, así como los posibles cursos de adaptación o actualización que fuesen necesarios.

ARTÍCULO 13.- NIVELES RETRIBUTIVOS

Se establecen cinco niveles retributivos según los diferentes grupos profesionales, de acuerdo con las tablas que figuran en el Anexo N° 1.

Cuando se produzca un cambio de responsabilidades, se procederá a negociar entre la plantilla y la empresa lo referente a su retribución, según lo acordado en el artículo anterior.

ARTÍCULO 14.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Dentro de la organización práctica del trabajo, cuya competencia corresponde exclusivamente a la Dirección de AGUA DE VALLADOLIDE.P.E., ésta la desarrollará dentro de los términos legales establecidos en cada momento, y en especial contemplando lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 15.- TRASLADOS Y ASCENSOS

Todo el personal afectado por este Convenio podrá participar, siempre que cumpla los requisitos exigidos, en las convocatorias de traslados y ascensos realizadas AGUA DE VALLADOLID EPE

La selección del personal se efectuará bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los puestos vacantes se proveerán con arreglo al siguiente orden:

1. Reingreso de personal en las situaciones de excedencia especial y excedencia para atender al cuidado de cada hijo o al cuidado de un familiar o por razón de violencia de género.
2. Reingreso de personal en situación de excedencia voluntaria.
3. Concurso de méritos para provisión de puestos de trabajo por traslado.
4. Promoción interna.
5. Turno libre.

En el caso de los apartados 3, 4 y 5, se deberá estar en posesión de la titulación académica necesaria o experiencia acreditada necesaria para acceder al Grupo de que se trate que, en todo caso, será la que en cada momento se exija para acceder al Grupo de este convenio.

En los casos en los que legalmente sea posible y en el supuesto de no existencia de Bolsa de Empleo específica, se velará por la mejora del empleo del personal eventual a tiempo parcial, procurando su acceso, con carácter interino, a vacantes a jornada completa.

ARTÍCULO 16.- INGRESO DE PERSONAL

AGUA DE VALLADOLID, E.P.E. formulara en tiempo y forma su Oferta de Empleo Público. Con antelación suficiente a su aprobación en el Consejo de Administración, se dará participación en su elaboración y determinación a las distintas Secciones Sindicales, con representación en el Comité de Empresa.

AGUA DE VALLADOLID, E.P.E. se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal de manera que se reduzca al mínimo imprescindible el empleo laboral eventual, las horas extraordinarias y los servicios especiales. En este sentido se





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 15

promoverá la transformación del empleo de carácter temporal en fijo en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural.

El número de plazas de nuevo ingreso convocadas durante la vigencia de este Convenio estará en función de lo dispuesto en las distintas Leyes de los Presupuestos Generales del Estado, teniendo en cuenta las necesidades de la Entidad y el interés de la misma en garantizar unos servicios públicos eficaces y de calidad.

En todo caso, la ejecución de la Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo de 3 años.

Asimismo, en las convocatorias de los correspondientes procesos selectivos, podrán acumularse las plazas de la misma naturaleza correspondientes a las Ofertas de Empleo Público pendientes de ejecución.

En la Oferta de Empleo Público de cada año se estudiarán las plazas cuya provisión se debe ejecutar dentro del año.

De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y con las excepciones previstas en la misma, AGUA DE VALLADOLID, E.P.E. no recurrirá directamente a las empresas de trabajo temporal.

El ingreso se realizará a través del sistema de concurso, concurso oposición u oposición, dependiendo de la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir, procurando, en los casos en que fuera posible, el establecimiento de sistemas de consolidación de empleo temporal.

Para la provisión de las plazas vacantes se constituirá un Órgano de Selección integrado por una Presidencia, una Secretaría y los vocales que determine la convocatoria. Su composición será predominantemente técnica y todos sus miembros deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior a los exigidos para el acceso a las plazas convocadas. Asimismo, al menos la mitad de sus miembros deberán ser especialistas en la misma área de conocimientos de la plaza convocada y se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie. Dos vocales serán nombrados teniendo en cuenta la propuesta a tal efecto realizada por el respectivo Comité de Empresa.

En todo caso estará formado por un número impar de miembros, no inferior a cinco debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes.

Para que una persona sea admitida a las pruebas, será necesario que cumpla los siguientes requisitos:

- Tener 16 años cumplidos.
- Estar en posesión del título exigido o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.
- No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.
- No haber sido separada, mediante expediente disciplinario, del servicio al Estado, o las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales.

ARTÍCULO 17.- PROMOCION INTERNA

El personal fijo, que se encuentren en servicio activo o en excedencia por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, podrá optar a los puestos de





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 16

trabajo vacantes dentro de AGUA DE VALLADOLID, E.P.E. de superior grupo, en el caso de puestos cualificados o que constituyan un oficio donde se requiera una cualificación específica concreta, siempre que cumpla los requisitos exigidos en la convocatoria.

En todo caso la promoción interna debe entenderse como cambio de grupo o, en el caso de un oficio donde se requiera una cualificación específica concreta, como cambio de nivel dentro del mismo grupo.

El baremo a tener en cuenta será:

- Por experiencia en puesto similar al que se convoca, hasta un máximo de 3 puntos.
- Por títulos académicos y cursos recibidos o impartidos en el Centro de Formación de Personal u otros centros reconocidos oficialmente, que tengan relación directa con el puesto a ocupar, hasta un máximo de 3 puntos, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Licenciatura 1,50puntos.
 - Diplomatura 1,00puntos.
 - Bachiller, FP2 o equivalente 0,50puntos.
 - Graduado Escolar, FP1 o equivalente 0,25puntos.
 - Por cursos, cada fracción de 20 horas 0,10puntos.

Concretamente, los cursos impartidos por AGUA DE VALLADOLID, E.P.E., en relación directa con el puesto a ocupar, se valorarán de forma proporcionada a su contenido y duración.

La composición del Órgano de Selección que ha de valorar las solicitudes será de igual naturaleza que la establecida para el turno libre.

Se podrán establecer pruebas de conocimientos específicos y cualquier otro sistema que resulte adecuado para asegurar la objetividad y racionalidad el proceso selectivo. Las respectivas convocatorias podrán dispensar de la realización de las mismas al personal que acredite la posesión de títulos o cursos específicos suficientes. El resultado de la fase de concurso se hará público antes del inicio de la fase de la prueba Teórico-Práctico. Para concurrir en fase de ascenso mediante promoción interna la persona aspirante deberá tener una antigüedad mínima de dos años en la plantilla del personal de AGUA DE VALLADOLID, E.P.E. y estar en posesión de la titulación o experiencia acreditada adecuada al grupo al que se accede, con excepción del acceso al Grupo 3 desde el Grupo 2 y al Grupo 2 desde el Grupo 1, en cuyo caso el requisito de titulación podrá ser sustituido por una antigüedad de diez años en el Grupo 2 o Grupo 1, respectivamente, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

Tanto a efectos de concursos de traslados, como de promoción interna, la experiencia en el puesto de trabajo ha de referirse al tiempo realmente trabajado, considerándose como tal el tiempo de permanencia en situación de Incapacidad Temporal, baja por Nacimiento y Excedencia para el Cuidado de Familiares, así como los seis primeros meses en situación de Excedencia por razón de violencia de género.

Las personas aspirantes que en el turno de promoción interna para la provisión definitiva de puestos de trabajo hubieran superado las pruebas, pero al no reunir méritos suficientes, no hubieran aprobado, quedarán exentas de la realización de las pruebas en la siguiente convocatoria. En la promoción del Grupo 2 al 3, y siempre que no existan convocatorias de acceso libre para ello, esta exención se extenderá a las dos siguientes

ID DOCUMENTO: A6mcvt1XfMUqRYI+Yqgt8zcjrgg=

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





convocatorias, siempre que no hayan transcurrido más de dos años desde la fecha de la primera convocatoria.

ARTICULO 18.- TRABAJOS EN PUESTOS DE SUPERIOR O INFERIOR GRUPO PROFESIONAL

Cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo de superior grupo o nivel, mediante nombramiento provisional y hasta tanto se realicen las oportunas pruebas para la provisión definitiva, tendrá derecho a percibir las diferencias retributivas entre su nuevo puesto y el que anteriormente ocupaba, en concepto de "Trabajos de superior grupo profesional", pero no consolidará ningún derecho respecto al puesto de trabajo.

Los nombramientos provisionales se efectuarán previa convocatoria interna entre el personal del propio de la EPE y a través de la selección pertinente. Para la provisión de las plazas vacantes se constituirá un Órgano de Selección integrado por una Presidencia, una Secretaría y los vocales que determine la convocatoria. Su composición será predominantemente técnica y todos sus miembros deberán pertenecer a un grupo de titulación y poseer una titulación académica igual o superior a los exigidos para el acceso a las plazas convocadas. Asimismo, al menos la mitad de sus miembros deberán ser especialistas en la misma área de conocimientos de la plaza convocada y asimismo se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. Dos de los vocales serán nombrados teniendo en cuenta la propuesta a tal efecto realizada por el respectivo Comité de Empresa o Delegado de Personal. Sólo por razones de sustitución necesaria o de urgencia podrá desempeñar una persona las tareas de un puesto de Grupo o Nivel superior sin el correspondiente nombramiento. En todo caso estas situaciones excepcionales no podrán durar más de un mes. El desempeño de puestos de superior categoría que supere dicho periodo, sin nombramiento provisional, no será reconocido a efectos retributivos.

Esta encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional no se podrá desempeñar por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, o en todo caso, hasta la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la EPE. Estas acciones serán acumulables.

En todo caso el desempeño de puestos con nombramiento provisional debe entenderse en el supuesto de cambio de grupo o, en el caso de un oficio donde se requiera una cualificación específica concreta.

Cuando el personal no cualificado realice tareas de superior nivel, no se requerirá el nombramiento provisional, aunque sí se tendrá derecho a las diferencias retributivas, entre su nuevo puesto y el que ocupaba anteriormente, por el tiempo que se desempeñe y sin consolidar ningún derecho respecto al nuevo puesto. A estos efectos se establecerá, en los departamentos afectados de forma permanente por esta casuística, una bolsa interna de trabajo para proveer provisionalmente los puestos de distinto Grupo. La normativa que rija las citadas bolsas será negociada con la representación de los trabajadores.

Sólo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la EPE podrá destinar a una persona a tareas correspondientes a un puesto de Grupo inferior al suyo, situación que se mantendrá el tiempo imprescindible, comunicándolo a la representación legal del personal. Durante la misma percibirá las retribuciones y demás derechos derivados de su puesto.



TITULO III.- REGIMEN ECONOMICO

ARTICULO 19.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Se considera retribución Bruta Anual la suma de todas las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

El salario estará formado por los siguientes conceptos:

- Salario base de Convenio
- Complementos
 - I. Personales
 - a) Complemento Personal
 - b) Antigüedad
 - c) Ad Personam
 - II. de Puesto de Trabajo
 - a) Plus de Nocturnidad
 - b) Plus de Turnicidad
 - c) Trabajo en domingos y festivos
 - d) Retenes de servicio
 - III. De Cantidad de Trabajo
 - Horas extraordinarias
 - IV. De Vencimiento periódico superior al mes
 - a) Pagas extraordinarias
 - b) Pago por objetivos
 - V. Percepciones en Especie
 - a) Ayuda escolar
 - VI. Anticipos

ARTICULO 20.- INCREMENTOS SALARIALES

Las cuantías para el año 2020 se reflejan en el anexo nº1 del presente Convenio.

Para los siguientes años de vigencia del Convenio, el tratamiento económico es el determinado en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los ejercicios, para los empleados del sector público.

La Comisión Paritaria se reunirá durante el mes siguiente a la aprobación de la L.G.P.E de cada año, con objeto de valorar el tratamiento salarial, conforme a los criterios fijados en esta ley y los acuerdos alcanzados en la Mesa General de la Función Pública.

Alcanzando el acuerdo en la Comisión Paritaria, se firmará la actualización de tablas salariales reflejadas en el Anexo 1 y se abonarán en la nómina del siguiente mes.

Con sujeción a lo establecido en las citadas disposiciones legales, y en la medida en que éstas no lo impidan, durante los años de vigencia del Convenio las retribuciones del personal comprendido en su ámbito de aplicación se actualizarán de manera que se compense la diferencia entre los incrementos retributivos establecidos en la legislación presupuestaria que resulte de aplicación en cada ejercicio y el Índice de Precios al Consumo (IPC) real correspondiente a dicho ejercicio, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, siempre que éste sea superior al incremento retributivo aplicado. Las cantidades correspondientes a dicha actualización tendrán carácter consolidable y se abonarán, previa la tramitación del oportuno expediente, en un pago único, una vez que por el Instituto Nacional de Estadística se haga público el IPC anual correspondiente al ejercicio anterior.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 19

ARTICULO 21. DESCRIPCION DE COMPLEMENTOS

I- PERSONALES:

a) Complemento Personal:

Este complemento será revisado como mínimo en igual porcentaje que el Salario Base de Convenio, no siendo absorbible ni compensable, y corresponde a las cantidades que viene percibiendo el personal de forma individual y de carácter personal.

En cumplimiento del acuerdo del sistema de pago por objetivos la cantidad mínima a percibir por el personal de nuevo ingreso será de DIECIOCHO EUROS CON NOVENTA Y OCHO CENTIMOS (18,98).

b) Antigüedad:

Su cuantía será la establecida en las tablas retributivas anexas a este Convenio, computándose por trienios el tiempo de prestación de servicios en la EPEL Agua de Valladolid, desde el 1 de julio de 2017.

Para trabajadores de nuevo ingreso se computará desde la fecha de alta en la empresa.

c) AD PERSONAM:

Este concepto es de carácter individual y personal, para aquellos que lo vengán percibiendo, y es el derivado de responsabilidades individuales y dedicación exclusiva.

II- DE PUESTO DE TRABAJO:

a) PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se establece un plus para 2020 de VEINTICUATRO CON OCHENTA Y NUEVE (24,89) euros diarios para el personal que realice sus funciones en periodo nocturno, definido éste, de acuerdo con la legislación vigente.

b) PLUS DE TURNICIDAD.

Para el personal que presten sus servicios bajo el sistema de 2 ó 3 turnos, se establece para 2020 un plus de SETENTA Y CUATRO CON CATORCE (74,14) euros mensuales.

c) TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Los trabajos realizados en domingos y festivos devengarán por jornada completa una prima para 2020 de CINCUENTA Y SEIS CON VEINTICUATRO (56,24) euros por domingo o festivo trabajado.

Este plus queda excluido para aquellos trabajos que por su naturaleza devenguen horas extraordinarias festivas.

Las personas trabajadoras que presten servicios efectivos en las siguientes fechas y turnos de trabajo:

- El turno de noche del día 24 de diciembre
- Los turnos de mañana y tarde del día 25 de diciembre
- El turno de noche del día 31 de diciembre
- Los turnos de mañana y tarde del día 1 de enero





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 20

- El turno de noche del día 5 de enero
- Los turnos de mañana y tarde del día 6 de enero

Debido a la especial singularidad de estas fechas percibirá una retribución adicional de SESENTA EUROS (60) por turno trabajado, a partir del año 2023.

d) RETENES DE SERVICIO.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, realizar el servicio de guardia y/o retén será obligatorio para todo el personal que por sus funciones específicas sean designados para tales cometidos.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla del centro de trabajo o, en su defecto, entre la Dirección de la empresa y la persona afectada, se establecerá la compensación a que hubiera lugar.

Con el fin de efectuar aquellos servicios extraordinarios que AGUA DE VALLADOLID E.P.E. debe garantizar y que por su propia naturaleza no pueden ser realizados en horas de trabajo como pueden ser roturas imprevistas, cortes de emergencia, y otras de naturaleza análoga, se establecen los retenes de servicio.

Las cantidades brutas a percibir por las personas que componen el retén semanal serán para 2020 de (14,98) euros/día laborable de semana de lunes a viernes y de (37,45) euros/día sábado domingo o festivo.

Los trabajadores enmarcados en el grupo profesional 3, del departamento de distribución y que esté designado para la realización de retén semanal, a partir del año 2023, recibirán una compensación adicional de 60 euros semanales, debido a la especial singularidad de atención presencial para valorar la incorporación del resto de personal de retén, ante avisos por averías y roturas en la red de distribución.

Estos retenes estarán compuestos por:

Área de Oficina Técnica y Distribución:

- Reten semanal (de lunes a domingo):

Una persona del Grupo Profesional 3, haciéndose cargo de agua y alcantarillado.

Una persona del Grupo Profesional 2 Dto. Agua

Una persona del Grupo Profesional 1 Dto. Agua

Dos personas del Grupo 2 ó Grupo 1 Dto. Alcantarillado

De forma rotativa y según calendario, se irán conformando los retenes de servicio entre la plantilla de las dependencias correspondientes a los Grupos Profesionales 3, 2 y 1.

Área de Producción:

- Reten semanal (de lunes a domingo):

En el Departamento de Mantenimiento: tres personas del Grupo Profesional 2, una para ETAPs y dos para EDAR.

El personal nombrado para la realización del retén se compromete a estar localizados mediante elementos de telefonía que les permita una actividad normal durante la vigencia del retén e incorporarse al retén, en caso necesario, a la mayor brevedad posible, y nunca en el plazo superior a una hora.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 21

III.- DE CANTIDAD DE TRABAJO:

HORAS EXTRAORDINARIAS.

La cuantía por este concepto durante la vigencia del presente convenio se encuentra reflejada en el anexo nº1 del presente Convenio, revisándose anualmente en el incremento general del Convenio.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, todo trabajador que realice trabajos que por sus especiales características deban realizarse fuera de la jornada normal de trabajo, y que por lo tanto no sean de aplicación del artículo 21.- PROLONGACIÓN DE JORNADA, podrá solicitar que se compensen las horas extraordinarias realizadas por descansos; a razón de dos horas de descanso por hora extra realizada.

Asimismo, todo trabajador que llegue a realizar 80 horas extraordinarias durante el año, podrá solicitar que a partir de entonces se le compensen por descansos; a razón de dos horas de descanso por hora extraordinaria

Para la citada compensación se deben acumular las horas necesarias para compensarlas con días enteros de disposición.

IV.- DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

a) PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias, consistentes en el importe de:

- Salario Base Convenio
- Complemento Personal
- Ad Personam
- Antigüedad

Tales gratificaciones se percibirán en los meses de Marzo, Junio, Agosto y Diciembre.

En los casos de nuevo ingreso o en razón a la permanencia del personal en AGUA DE VALLADOLID E.P.E., si éste no tuviera derecho a la totalidad de la gratificación extraordinaria, su importe se prorrateará semestralmente en función del tiempo en activo en AGUA DE VALLADOLID E.P.E..

b) PAGO POR OBJETIVOS

Acuerdo de 25 de marzo de 2019 por el que se aprueba el sistema de pago por objetivos para los años afectados por este convenio:

Año 2020 y 2021: Principio de transparencia, publicidad, respeto a las condiciones de subrogación, objetividad, participación e igualdad

1º - Mantenimiento del sistema de retribución a título personal e individual a los trabajadores que figuran en el ANEXO II del citado acuerdo, en los mismos porcentajes y cantidades base que venían percibiéndolo con las siguientes modificaciones:

- a) Se respetará el porcentaje de salario o la cantidad base a la que viene referenciado por entender que forma parte de las condiciones retributivas en las que se subrogó la EPEL.
- b) Se objetivará la parte correspondiente a la nota managerial.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 22

- c) Se establecerá como objetivo general el cumplimiento de los marcados en el Plan de Actuación Plurianual.
- d) Se fijarán, como individuales, objetivos de excelencia.
- e) Se respetarán los pesos ponderales existentes entre objetivos generales e individuales.

Los trabajadores incluidos en el ANEXO II del citado acuerdo podrán voluntariamente y por escrito, pasar al sistema de reparto que se establece en el punto siguiente. En este caso se producirá su renuncia al sistema retributivo anterior.

2º - Para el resto de los trabajadores que no figuran en ese ANEXO II del citado acuerdo o que hayan optado por su inclusión, se distribuirá de forma lineal la cantidad restante consignada en la Masa Salarial como retribución por objetivos, y no repartida tras la evaluación de la consecución de los objetivos del sistema fijado en el punto anterior.

Sobre la cantidad a repartir se aplicará el porcentaje en que se alcancen los objetivos fijados en el Plan de Actuación Plurianual, con las siguientes precisiones:

La cantidad mínima que en 2020 será la base del reparto asciende a 48.000 EUROS, inicialmente, pudiéndose esta variar por el paso voluntario de trabajadores del ANEXO II a este nuevo sistema de reparto por objetivos. Se repartirá linealmente entre todos los trabajadores de la EPEL que no figuran en el ANEXO II, salvo los que hayan optado por el paso a este sistema. En el caso de personal que no ha estado contratado todo el año, su retribución por objetivos será proporcional al tiempo trabajado. En el caso de personal con jornada parcial su retribución por objetivos será proporcional a esta. Se establecerá como objetivo general el cumplimiento de los marcados en el Plan de Actuación Plurianual.

3º- El 31 de marzo de cada año se fijará la cantidad que corresponda repartir linealmente.

4º.- La cantidad derivada del punto 3 del acuerdo del Consejo de Administración de 25 de marzo de 2019 pasara a formar parte del Complemento Personal.

5º - Se dará participación al Comité de Empresa en el establecimiento de los objetivos de carácter general, y se dará posteriormente toda la información referente al establecimiento definitivo de los objetivos (tanto generales como individuales) de todos los trabajadores, conceptos e importes, al Comité de Empresa, así como de la justificación de su consecución.

6º.- Este plan tendrá una vigencia de dos años, 2020 y 2021, revisándose, en el último trimestre de 2021.

V.- PERCEPCIONES EN ESPECIE

a) AYUDA ESCOLAR

AGUA DE VALLADOLID E.P.E. abonará en concepto de ayuda escolar para 2020 una bolsa de 110,54 EUROS anuales brutos por cada hijo/a que curse estudios de guardería, educación infantil, primaria, y primer ciclo de la E.S.O.; de 118,43 EUROS para Formación Profesional, segundo ciclo de la E.S.O. y bachillerato; de 143,10 EUROS para Estudios Universitarios, previa presentación





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 23

de la correspondiente documentación que acredite estar realizando tales estudios.

Tendrá derecho a esta ayuda, para sí y para sus hijos/as o personas dependientes con relación de custodia, tutela o adopción, el personal fijo de plantilla y eventuales que lleven al menos un año prestando sus servicios en AGUA DE VALLADOLID E.P.E.

VI.- ANTICIPOS

El personal fijo de plantilla podrá solicitar dos clases de anticipos de nómina a cuenta de los salarios:

1.- Ordinarios, se podrán solicitar dos en un plazo de doce meses, con un importe máximo del salario líquido de una mensualidad y reintegrables en tres pagas consecutivas.

2.- Extraordinarios, se podrá solicitar uno anual, con un importe máximo de 2 mensualidades de salario líquido, que no podrá exceder de 2.400 EUROS, y reintegrable en seis pagas consecutivas. Estos deben ser justificados y se concederán de acuerdo a la necesidad y naturaleza del mismo, debiendo obedecer a situaciones de gastos sanitarios u otros de carácter asistencial.

Para estos anticipos se dotará un máximo de 30.000 EUROS. En caso de sobrepasar las peticiones estos límites tendrán que esperar a que haya disponible en la cuenta dotada para tal fin.

Los anticipos extraordinarios siempre tendrán prioridad sobre los ordinarios. Las peticiones se presentarán por escrito dirigido a Gerencia a través del Departamento de Personal.

ARTÍCULO 22.- PROLONGACION DE JORNADA. -

Dado el carácter público de los servicios prestados por AGUA DE VALLADOLID E.P.E. y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias, una vez computada la jornada normal de trabajo efectivo.

Cuando la plantilla fuera requerida para continuar trabajando por necesidades extraordinarias al finalizar su jornada laboral diaria:

- Si la duración de la prolongación se estima que supere las dos horas, se interrumpirá la jornada para comida o cena. Si ésta se lleva a cabo fuera del domicilio del personal de la empresa, tendrá derecho a percibir una dieta compensatoria del gasto de comida o cena de 21,64 EUROS, fijándose además la interrupción de los trabajos por comida por un tiempo máximo de una hora.
- Si la duración de la prolongación se estima que no superará las dos horas y por lo tanto no es necesario la interrupción de los trabajos para comida o cena, se tendrá derecho a una prima de 7,10 EUROS por cada hora o fracción de hora de prolongación, sin perjuicio de su pago como horas extraordinarias.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 24

ARTICULO 23.- PRIMA POR LARGA PERMANENCIA

Se establece para el año 2020 una prima única de 1.267,38 EUROS para todo el personal de AGUA DE VALLADOLID E.P.E. que lleven acumulados 25 años de servicio en cualquiera de las entidades que gestionan o han gestionado el servicio municipal del agua en Valladolid (Sociedad Municipal para el Abastecimiento del Agua y Saneamiento de la ciudad de Valladolid (ASVA), Aguas de Valladolid S.A. y Agua de Valladolid EPEL).

TITULO IV. RÉGIMEN DE TRABAJO (a partir del año 2023)

ARTÍCULO 24.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo a partir del año 2023 del personal de AGUA DE VALLADOLID, E.P.E. será de una media de 35 horas semanales de trabajo efectivo, computándose los descansos de treinta minutos para el bocadillo o la parte proporcional que corresponda.

Los días máximos de trabajo efectivo del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) la resultante de sumar al número de domingos y sábados que concurran cada año, 14 festivos, los días 24 y 31 de diciembre que se equiparan a festivos, 22 días de vacaciones, 6 días por asuntos propios y el 22 de mayo.

El resultado así obtenido se multiplicará por siete horas. La cifra resultante será la jornada ordinaria anual aplicable al personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

El resultado así obtenido constituirá la jornada anual de trabajo efectivo del personal de AGUA DE VALLADOLID E.P.E. Todo ello sin perjuicio de que a la misma se le resten, con carácter individual, los días de libre disposición a mayores y los días hábiles laborales adicionales de vacaciones previstos por cumplimiento de años de servicio en los artículos correspondientes de este Convenio.

La distribución anual de las horas de trabajo se realizará a través del Calendario Laboral que elaborarán las correspondientes Áreas, en atención a las peculiaridades de la organización de las mismas. Dentro del mes de diciembre será elaborado dicho Calendario Laboral del siguiente año, quedando expuesto en los tableros de anuncios antes del 31 de diciembre.

ARTÍCULO 25.- VACACIONES

1. Duración de las vacaciones anuales a partir del año 2023:

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural completo de servicio, de 22 días hábiles de vacaciones, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor.

A estos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, salvo en aquellos departamentos en que el descanso semanal del personal no coincida con fin de semana, en cuyo caso se considerarán como inhábiles a efectos del cómputo los días de descanso comprendidos dentro del período de vacaciones solicitado, todo ello sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 25

En todo caso, las vacaciones deberán iniciarse en un día hábil. Cuando por este motivo sea necesario realizar ajustes en la jornada anual para el personal, se le compensará el exceso de horas trabajadas sobre el cómputo anual que corresponda.

Se garantiza, en todo caso, dentro del disfrute de 22 días hábiles, un período de, al menos, 30 días naturales de vacaciones. El cómputo de estos días naturales, se iniciará el primer día de vacaciones y finalizará el día de la reincorporación a su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, todos los empleados de la EPE que hayan completado los años de servicio que se indican, tendrán los siguientes días de vacaciones, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor, en función del tiempo de servicios prestados:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Para calcular los años de servicio prestados se tomará en cuenta la antigüedad reflejada en el artículo 20, apartado I, letra b). En el cual se fija el tiempo de prestación de servicios desde el día 1 de julio de 2017, fecha de incorporación del personal a la EPE Agua de Valladolid.

Ello dará lugar a que el mínimo de 30 días naturales establecido en el apartado anterior se incremente en el número de días hábiles que resulte procedente.

El disfrute de estos días adicionales se podrá hacer efectivo, en los términos establecidos en el apartado siguiente, a partir del primer día natural del año en que se cumpla el período de años de servicio correspondiente.

2. Régimen de disfrute.

a) El personal tendrá derecho a elegir el período de disfrute de sus vacaciones anuales, procurándose concentrar dichos períodos dentro de los meses estivales, de manera que se garantice que, siempre que así lo soliciten y las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones puedan disfrutarse durante los meses de julio a septiembre.

Las vacaciones podrán disfrutarse, a elección del trabajador o trabajadora, ininterrumpidamente o bien en períodos fraccionados dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

b) En el caso de disfrute fraccionado, los veintidós días laborables podrán distribuirse libremente por el interesado o la interesada, siempre que cada período tenga una duración mínima de siete días naturales consecutivos.

En todo caso entre un período de vacaciones y el inmediato posterior podrá exigirse, por parte de las Jefaturas que así lo establezcan, que transcurran al menos siete días naturales, con independencia de la posible acumulación a alguno de los períodos vacacionales de los días de libre disposición.

c) Dentro del total de días de vacaciones que correspondan a cada trabajador o trabajadora, podrá solicitarse el disfrute independiente de cinco días hábiles, cuya concreción dependerá de las necesidades del servicio, valoradas por la Jefatura del correspondiente departamento.

d) Asimismo, con subordinación, en todo caso, a las necesidades del servicio, valoradas por la Jefatura del correspondiente departamento, el personal podrá acumular a las vacaciones cualquiera de los restantes permisos y licencias establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga,





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 26

expresamente, otra cosa. En este supuesto, la posible denegación de los días de libre disposición por necesidades del servicio deberá comunicarse al interesado o interesada, a la vez que se hace público el calendario anual de vacaciones del correspondiente departamento.

e) El personal podrá disfrutar el período o períodos de vacación anual a continuación de la licencia por nacimiento, estando sujeto en este caso a la previa solicitud con 20 días de antelación.

f) La Dirección de AGUA DE VALLADOLID E.P.E. con la participación del Comité de Empresa, elaborará un calendario de vacaciones, que deberá ser puesto en conocimiento de la totalidad de la plantilla a través de la citada representación social, entre los días 15 y 31 de Diciembre del año anterior al disfrute, pudiendo éstas fraccionarse en dos períodos de 11 días siempre y cuando esto no perjudique al buen funcionamiento de la EPE.

ARTÍCULO 26.- PERMISOS RETRIBUIDOS

La referencia que se hace en este artículo a días hábiles, debe entenderse como a aquellos en los que el trabajador tiene obligación efectiva de trabajar, entendido de forma individual y en función de los calendarios laborales aprobados para los distintos departamentos. En el caso de personal con jornada consistente en turnos de trabajo continuados, cada uno de los mismos equivaldrá a un día hábil.

1.- Permisos Retribuidos a partir de 2023:

Además de lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores, el personal de AGUA DE VALLADOLID E.P.E., y sin que ello suponga disminución de su periodo de vacaciones tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Un día por matrimonio de padre, madre, hijos/as o hermanos/as por consanguinidad o afinidad.
- Dos días por cambio de domicilio habitual.
- Los días 24 y 31 de diciembre teniendo la consideración de festivos.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día natural por fallecimiento de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad. Dos días naturales si es fuera de la localidad.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán equiparables a festivos, disfrutándose siempre que las circunstancias del servicio lo permitan. Si no se pueden disfrutar se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente. Cuando ambos coincidan en domingo o cuando alguno de ellos coincida con un descanso programado en el calendario del personal, serán compensados con dos días de libre disposición, o uno en su caso, pudiendo ser disfrutados antes de esa fecha por el personal fijo.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 27

Las fiestas nacionales, autonómicas y locales serán las que consten en la normativa reguladora de esta materia y que se incluirán en los calendarios de trabajo. Por cada sábado festivo que coincida con el día de descanso del personal, se concederá un día de permiso retribuido, que solo se podrá disfrutar con posterioridad al festivo del que trae causa.

Para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En el caso de días de licencia establecidos por el Estatuto de los Trabajadores por enfermedad grave de familiar con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, estos se podrán disfrutar dentro del periodo de ingreso hospitalario del familiar.

ARTICULO 27.- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

En cada año natural completo de servicio activo, a partir de 2023, con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, se concederán seis días hábiles de permiso por asuntos particulares, incrementándose, en su caso, en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, y en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Para calcular los trienios se tomará en cuenta la antigüedad reflejada en el artículo 20, apartado I, letra b). En el cual se fija el tiempo de prestación de servicios desde el día 1 de julio de 2017, fecha de incorporación del personal a la EPE Agua de Valladolid.

Su disfrute podrá realizarse a lo largo del año natural y hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Análoga consideración se dispensará el día 22 de mayo el cual dará derecho, con independencia de que coincida en día laborable, sábado, domingo o día de descanso, a una minoración de jornada equivalente, cuyo disfrute se someterá en todo caso a lo establecido en el presente artículo.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan, incluidos los días adicionales por antigüedad, en proporción al tiempo trabajado.

La solicitud de este permiso se realizará con al menos siete días naturales de antelación respecto a la fecha para la que se solicita.

La concesión o denegación deberá realizarse con al menos setenta y dos horas de antelación respecto a la fecha solicitada. La denegación, que sólo podrá basarse en necesidades del servicio, deberá comunicarse a la persona interesada de forma motivada.

En casos excepcionales, podrán no tenerse en cuenta los plazos anteriores, en cuyo caso deberá ser la persona solicitante la que deba interesarse por la concesión o denegación del permiso solicitado.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 28

En ausencia de resolución expresa dentro de dicho plazo, la solicitud se entenderá concedida.

Solo por causas excepcionales, debidamente acreditadas, podrá solicitarse la concesión de este permiso sin tener en cuenta los plazos señalados.

ARTÍCULO 28.- ROPA DE TRABAJO

AGUA DE VALLADOLID E.P.E. facilitará a toda su plantilla en activo los medios de protección personal y la ropa de trabajo adecuada.

Siendo el comité de Seguridad y Salud el encargado de definir y concretar en este aspecto.

TITULO V. JUBILACIONES

ARTÍCULO 29.- JUBILACIÓN

Lo referente a este artículo en cuanto a prestaciones por jubilación, muerte e invalidez, debido a la subrogación empresarial, queda regulado por el Reglamento del Plan de Pensiones de AGUAS DE VALLADOLID S.A., aprobado por la Empresa y la representación correspondiente del personal en fecha de 29 de Octubre de 2.002, y por sus posteriores modificaciones. Subrogado por AGUA DE VALLADOLID E.P.E. con fecha 1 de julio de 2017.

La EPE Agua de Valladolid se encuentra adherida al "Plan Releva" del Ayuntamiento de Valladolid.

TITULO VI. REGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 30.- AYUDA POR DISCAPACIDAD

La prestación por este concepto de discapacidad, recogidas en Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (R.D.L.1/2013, de 29 de noviembre, fija para 2020 en 44,83 EUROS por familiar. Tendrán derecho a esta ayuda el titular de la patria potestad o en su defecto la tutoría legal y el propio trabajador.

Estas ayudas se otorgarán en todos los casos en que la renta bruta anual del trabajador beneficiario sea inferior a 28.000 EUROS.

ARTÍCULO 31.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

En el caso de accidente de trabajo o enfermedad común que ocasione Incapacidad Temporal, AGUA DE VALLADOLID E.P.E. complementará la diferencia que exista entre la prestación de la Seguridad Social y el 100 % del salario que viniera percibiendo el trabajador afectado por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Base Convenio
- Antigüedad
- Complemento Personal
- Ad Personam.
- Turnicidad





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 29

ARTÍCULO 32.- INDEMNIZACIONES.

Para el personal incluido en el Plan de Pensiones no les será de aplicación el presente artículo.

Para el año 2020 AGUA DE VALLADOLID E.P.E. contratará con empresas de reconocida solvencia un seguro que cubra la indemnización de 18.426,98 EUROS, en caso de muerte y 34.397,04 EUROS en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez a aquellos trabajadores que figuren contratados por AGUA DE VALLADOLID E.P.E. y no sean partícipes del PLAN, durante la vigencia del presente convenio, independientemente de cualquier otra a que tuvieren derecho.

Asimismo, a estas cantidades para el año 2021, 2022 y 2023 se les aplicará un incremento de lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

ARTÍCULO 33.- REVISIÓN MÉDICA

Con la finalidad de adecuar la vigilancia de la salud al cumplimiento de lo establecido en el número 1 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el reconocimiento médico tiene carácter obligatorio en los supuestos en los que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la plantilla o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de dichos reconocimientos serán estrictamente confidenciales y personales.

ARTÍCULO 34.- ASISTENCIA JURÍDICA.

AGUA DE VALLADOLID E.P.E. se hará cargo de facilitar a su plantilla, a través del seguro de responsabilidad civil, la asistencia jurídica precisa en los supuestos de producirse daños ocasionados por los propios miembros de la plantilla en el desempeño de su trabajo, siempre que tales daños no sean debidos a dolo o negligencia inexcusable el personal. En tales supuestos AGUA DE VALLADOLID E.P.E., además de la asistencia jurídica, responderá subsidiariamente en vía civil.

AGUA DE VALLADOLID E.P.E. se obliga a facilitar información en los aspectos jurídicos en que intervenga y afecten al personal de la Plantilla, dando traslado igualmente al Comité de Empresa.

TÍTULO VII. FORMACIÓN, DERECHOS SINDICALES Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 35.- PERFECCIONAMIENTO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

La Empresa se obliga a la programación y preparación de cursos de formación para su plantilla.

En esta materia se estará a cuanto dispone el Estatuto de los Trabajadores, dando AGUA DE VALLADOLID E.P.E. las máximas facilidades para la asistencia a cursos de formación de su plantilla, quienes deberán justificar la asistencia y aprovechamiento.

Para una mayor implicación se constituirá una comisión mixta de Empresa-Comité que analizará las necesidades de formación, para aprovechar al máximo los





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 30

medios que existan tanto dentro como fuera de la empresa, así como el reparto entre horas de trabajo y horas fuera de trabajo, pudiendo fijar premios de acuerdo con los criterios que se determinen.

ARTÍCULO 36.- COMITÉ DE EMPRESA

Se reconocen los derechos recogidos en la legislación vigente.

Los miembros del Comité de Empresa, para el desarrollo de sus funciones dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para cada uno de sus miembros, pudiendo ser acumuladas en uno o varios de estos, sin rebasar el máximo total, poniéndolo en conocimiento de la Empresa, manifestando quien disfrutará de dicha acumulación. No siendo computadas a esos efectos de contabilización las empleadas en la negociación colectiva, reuniones de órganos paritarios o de significado similar, ni las realizadas a petición de la Empresa.

ARTICULO 37.- MATERIAL DE TRABAJO DEL COMITÉ DE EMPRESA

La empresa se compromete a suministrar, cuando sea solicitado, el material de oficina necesario para el desarrollo normal del trabajo del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 38.- SECCIONES SINDICALES

Se reconocerán las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que acrediten un mínimo de afiliación del 10% de la Plantilla o del 40% del Comité de Empresa. Dichas Secciones Sindicales podrán solicitar el descuento en nómina por AGUA DE VALLADOLID E.P.E. de las cuotas sindicales de sus afiliados y podrán reunirse sin limitación, fuera de la jornada de trabajo. Ninguna persona de la plantilla podrá ser discriminado por pertenecer a una determinada Central Sindical.

ARTÍCULO 39.- ASAMBLEAS

AGUA DE VALLADOLID E.P.E. concederá hasta dos horas mensuales retribuidas para la celebración de asambleas legalmente convocadas.

El Comité de Empresa, las Secciones Sindicales y el 51% de la Plantilla, estarán autorizados para la realizar las convocatorias indicadas en el párrafo anterior.

La convocatoria en horario normal de trabajo, se efectuará previo informe a la Dirección de AGUA DE VALLADOLID E.P.E. y con antelación suficiente para programar debidamente los trabajos habituales. Siempre quedará un retén de servicio que pueda efectuar los trabajos de emergencia.

ARTÍCULO 40.- LOCAL SINDICAL

AGUA DE VALLADOLID E.P.E. facilitará un local para el uso tanto del Comité de Empresa como de las Secciones Sindicales si las hubiera, dotándole de material adecuado a sus fines.

Asimismo, instalará tableros de información sindical en cada unidad de trabajo independientemente, en un lugar suficientemente visible.

ARTÍCULO 41.- DATOS

AGUA DE VALLADOLID E.P.E. facilitará al Comité de Empresa los datos generales que marque la legislación para el asesoramiento completo de la plantilla,





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 31

pudiendo exigir, en su caso, el oportuno carácter reservado de determinadas informaciones y datos, al tiempo de suministrarlos.

Se estará a lo dispuesto en la ley 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal.

ARTÍCULO 42.- SALUD LABORAL.

Las partes se obligan a desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollan

ARTÍCULO 43.- ADICCIONES.

El consumo de drogas legales e ilegales, así como otras conductas adictivas, implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas y de dichas conductas adictivas en el medio laboral está en muchos casos relacionado con las condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el presente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva; asistencial; de reinserción y no sancionadora.

Preventiva. - Se pondrán en práctica medidas educativas; informativas y formativas que prevengan el uso inadecuado de drogas e incentiven su abandono, así como de otras conductas adictivas, y se promocionarán hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial. - Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a toda persona que lo solicite de forma voluntaria y sin que ello suponga medidas sancionadoras.

De Reinserción. - El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona afectada y facilitar su reincorporación al puesto de trabajo una vez acreditada su recuperación. Con la adaptación a su puesto de trabajo si fuera necesario.

Participativa. - Toda iniciativa empresarial relacionada con las adicciones será consultada, con carácter previo, al Comité de Empresa.

No sancionadora. - La persona que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez recuperada.

El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de concretar las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

ARTÍCULO 44.- CONTROL Y VISADO DE CONTRATOS

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

TITULO VIII. FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 45.- FALTAS Y SANCIONES.

El presente artículo se regirá por el Capítulo VII: régimen disciplinario, del Convenio Colectivo Estatal para el Sector de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 32

TITULO IX. IGUALDAD

ARTÍCULO 46.- PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO

Se estará a lo acordado en el Plan de Igualdad y Protocolo de acoso de AGUA DE VALLADOLID E.P.E., registrado en REGCOM con el código 47100602112022

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo sustituye, en lo que regula a lo establecido por uso o costumbre en AGUA DE VALLADOLID E.P.E. o por anteriores Convenios.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes firmantes de este convenio Colectivo, acuerdan adherirse a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL) y su Reglamento.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como en el resto de las disposiciones de carácter general y demás fuentes legales en materia laboral que están en vigor. Cualquier discrepancia que pudiera surgir en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo, así como las que pudieran darse en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 51 y 85.3-c del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán sometidas a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León, de 29 de septiembre de 2015, o acuerdo posterior que lo sustituya.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 33

ANEXO I

CUADRO DE RETRIBUCIONES AÑO 2020

<u>SALARIO ANUAL</u>	<u>Anual</u>	<u>Mensual</u>
Grupo 1	21.161,08	1.322,57
Grupo 2	21.827,65	1.364,23
Grupo 3	23.880,28	1.492,52
Grupo 4	29.915,31	1.869,71
Grupo 5	36.080,82	2.255,05

<u>PLUSES</u>		
Turnicidad	-	74,14
Nocturnos	-	24,89
Festivos	-	56,24
Retén	-	149,84
Primas	-	7,10
Dietas	-	21,64
Ayu.Escolar A	-	110,54
Ayu.Escolar B	-	118,43
Ayu.Escolar C	-	143,10

<u>HORAS EXTRA NORM.</u>		
Grupo 1	-	14,90
Grupo 2	-	15,91
Grupo 3	-	16,88

<u>HORAS EXTRA FEST. Y NOCT.</u>		
Grupo 1	-	17,03
Grupo 2	-	18,19
Grupo 3	-	19,28

Prima larga permanencia		1.267,38
-------------------------	--	----------

Ayuda discapacidad		44,83
--------------------	--	-------

<u>ANTIGÜEDAD TRIENIO</u>	<u>Anual</u>	<u>Mensual</u>
Grupo 1	634,83	39,68
Grupo 2	654,83	40,93
Grupo 3	716,41	44,78
Grupo 4	897,46	56,09
Grupo 5	1.082,42	67,65

ANEXO II

DIVISIÓN EN AREAS FUNCIONALES





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/241

Martes, 19 de diciembre de 2023

Pág 34

ID DOCUMENTO: A6mcvt1XfMuqRYI+Yqgt8zcjrgg=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



Área	Departamento	Área Funcional
DIRECCIÓN	DIRECCIÓN	Administrativa
ECONÓMICA Y PERSONAL	ECONÓMICO	Administrativa
	PERSONAL	Administrativa
	COMPRAS	Administrativa
	LOGISTICA	Administrativa
COMERCIAL E INFORMÁTICA	ATENCIÓN AL CLIENTE	Administrativa
	FACTURACIÓN	Administrativa
	INTERVENCIÓN	Administrativa
	INSPECCIÓN, LECTURA Y CONTADORES	Técnica
OFICINA TÉCNICA Y DISTRIBUCIÓN	ADMINISTRACION	Administrativa
	OFICINA TÉCNICA	Administrativa Técnica
	CONSERVACIÓN	Técnica
	MANTENIMIENTO Y OBRAS	Técnica
PRODUCCIÓN	ADMINISTRACION ETAP/EDAR	Administrativa
	LABORATORIO	Técnica
	PLANTAS ETAP Y EDAR	Técnica
	MANTENIMIENTO ETAP Y EDAR	Técnica
	CONTROL CENTRALIZADO	Técnica
	CONTROL DE VERTIDOS	Técnica