

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 18** *RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Depuración Aguas Residuales de Madrid, suscrito por la organización empresarial ADEPUREMA y por la representación sindical UGT (Código número 28005815011989).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Depuración Aguas Residuales de Madrid, suscrito por la organización empresarial ADEPUREMA y por la organización sindical UGT, el día 19 de diciembre de 2025, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 3 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

XII 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 todas las personas trabajadoras que, sujetas a relaciones laborales, presten sus servicios en las empresas del ámbito funcional en el momento de la entrada en vigor y las 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 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, 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 2025, 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 2027, 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 2027.

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 2025. Incremento del 2,80% sobre la tabla salarial definitiva del año 2024.

Año 2026. Incremento del 2,50% sobre la tabla salarial definitiva del año 2025.

Año 2027. Incremento del 2,50% sobre la tabla salarial definitiva del año 2026.

Asimismo, las partes acuerdan la siguiente revisión salarial interanual: una vez publicados los IPC estatales definitivos de los años 2025, 2026, y 2027, en caso de que la suma acumulada de dichos IPC superase el 8,65%, la diferencia resultante servirá de base para la tabla salarial de 2028.

Art. 7. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando las personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras.

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 la persona trabajadora pueda alcanzar dicha actividad.
- Exigencia de la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillajes que queden asignados a la persona trabajadora.
- 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 las personas trabajadoras a los puestos de trabajo según necesidades de la empresa y aptitudes de aquéllos/as.

En las plantas que ocupen hasta seis personas trabajadoras 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 una sola persona trabajador 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 las personas trabajadoras 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. La persona trabajadora 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, las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras modificación substancial de condiciones de trabajo, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a la representación legal de las personas trabajadoras. Asimismo, se deberá facilitar a las personas trabajadoras afectadas la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Art. 12. Conflictos colectivos.

Cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo que pudiera plantearse en el ámbito de este Convenio se regirá íntegramente por lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, respetándose los trámites, plazos y garantías previstos en dicha norma.

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

En el supuesto que no hubiese acuerdo entre la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, 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.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá 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 facilitarla.

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

1. Por necesidades organizativas, de producción o contratación, la persona trabajadora podrá ser destinada 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 la persona trabajadora 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/as, 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 una persona trabajadora 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 de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, y comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo profesional o nivel y función anterior, le corresponda.

2. A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo profesional o nivel inferior durante más de dos meses al año, mientras todas las personas trabajadoras 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 la representación legal de las personas trabajadoras 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 la propia la persona trabajadora se asignará a ésta 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 una misma persona trabajadora.

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 la persona trabajadora, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Cuando el traslado se realice a solicitud de la persona interesada, previa aceptación de la empresa, ésta 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 la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. La persona trabajadora deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.
4. El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.
- Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional vendrá determinado por 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.

2. Formación:

Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), 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 la ejecución de operaciones que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.

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

2. Formación:

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

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), 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 la ejecución de tareas estandarizadas conforme a un sistema de trabajo preestablecido, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores/as.

Nivel A: Funciones que integran la gestión y coordinación de procesos y procedimientos que, de forma general, abarcan todos los procesos de ejecución de su ámbito de actuación que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

2. Formación:

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de grado medio, formación profesional de primer grado, o 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 títulos universitarios de primer ciclo o 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 primer ciclo, o 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. Las personas trabajadoras 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.
- En el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el periodo de prueba será de dos meses.
- En el caso del contrato formativo de formación en alternancia no se podrá establecer período de prueba.

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 a la persona trabajadora a recibir indemnización compensatoria alguna. 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 de la persona trabajadora en la empresa.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

4. En los contratos eventuales de duración no superior a dos meses, el periodo de prueba no podrá superar los quince días.

Art. 21. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.2 apartado primero del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, su duración no podrá superar los doce meses. En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Se podrán celebrar contratos de duración determinada para atender circunstancias de la producción ocasionales, previsibles y de duración reducida. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. En el último trimestre de cada año deberán trasladar a la RLPT una previsión anual de uso de estos contratos.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo

superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Art. 22. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional al nivel de estudios.

La retribución de la persona contratada para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios no podrá ser inferior al 80 por 100 de la retribución fijada en este convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas durante toda la vigencia del contrato y en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al salario mínimo interprofesional.

Estos contratos tendrán una finalidad formativa, y no podrán ser utilizados para cubrir vacantes de la empresa de carácter estructural.

Art 23. Contrato fijo discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo discontinuo se deberá de formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivos prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

Mediante acuerdo de empresa se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En su defecto, el llamamiento se regulará de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados del presente artículo.

Los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas serán los siguientes:

1. El llamamiento se realizará cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.
2. El llamamiento se realizará por escrito y podrá hacerse mediante correo electrónico, SMS y/o WhatsApp o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación al momento del inicio de la prestación de cinco días naturales.
3. El llamamiento se realizará por riguroso orden de antigüedad en la empresa de los candidatos que integran la bolsa de candidatos, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar.
4. En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieran los anteriores criterios y se produjera igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.
5. La persona trabajadora tiene la obligación de contestar de forma fehaciente y por escrito en el plazo de dos días naturales sobre su voluntad de acudir o no al llamamiento efectuado por la empresa, siendo válidos los medios que permitan dejar constancia de la debida notificación a la empresa.

6. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social iniciándose el plazo para ello desde el momento en que se debió de realizar el llamamiento.

7. La falta de contestación al llamamiento dentro del plazo previsto, así como la incomparecencia injustificada de la persona a un llamamiento llevará aparejada su baja como personal fijo discontinuo, la extinción de su contrato y la pérdida de su derecho a ser convocada en campañas o producciones posteriores, entendiéndose que ha dimitido o, en su caso, desistido del contrato.

8. En el supuesto en que se creara una bolsa sectorial de empleo, se podrían integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad. Todo ello con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante esos periodos de inactividad y sin que ello pueda afectar a las obligaciones existentes en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas que se establecen para esta modalidad de contratación.

Habida cuenta de las peculiaridades de la actividad de este sector, se acuerda la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos. Se garantiza una jornada mínima de 2 horas diarias o 10 horas semanales.

Tendrán prioridad para la cobertura de vacantes fijas discontinuas a tiempo completo o de mayor jornada.

Las empresas tendrán la obligación de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo, que deberá ser comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas deberán informar a las personas fijas discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de conformidad al procedimiento que se establezca a nivel de empresa.

Las empresas deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas:

1. No podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

2. Tendrán prioridad para la cobertura de vacantes de su categoría profesional, prioritariamente en su centro de trabajo, a tiempo completo y con contrato ordinario.

3. Tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

4. Podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

En la contratación fija discontinua justificada por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. El plazo máximo de inactividad será de 6 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o estructurales que procedan, en los términos previstos en esta norma.

Art. 24. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

1. En los casos de contratos de duración determinada con duración entre uno y seis meses, la empresa o la persona trabajadora deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales. Cuando la duración del contrato sea entre seis y doce meses el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales. En ambos casos las comunicaciones se producirán por escrito.

2. Ni la empresa ni la persona trabajadora 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 una sustitución en los casos de extinción por voluntad de la persona trabajadora, en los supuestos de contrataciones

indefinidas una vez superado el periodo de prueba, ésta deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de cese.

4. La omisión por parte de la empresa o de la persona trabajadora 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. 25. 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. 25 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. 25 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.
8. En la medida de lo posible se facilitará:
 - Registros de formación (Titulaciones, diplomas, acreditaciones) de cada persona trabajadora en materia técnica y prevención de riesgos laborales con incidencia en el mantenimiento de la prestación del servicio.
 - Copia acta designación y registro oficial de delegado/s de prevención o comité de SSL, si procede.

La no aportación de la documentación relativa a registros de formación en SSL o copia de acta de designación o registro oficial indicado en los puntos anteriores no tendrá como consecuencia, en ningún caso, la no subrogación de las personas trabajadoras de las que no se haya aportado la misma.

Art. 25 cuater. 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. 26. Ingresos.

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y las especiales para las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad y sexo.

Art. 27. 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 todas las personas trabajadoras. Si las personas 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 (grupos 2 y 3), 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 persona trabajadora 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.

3. Personal encuadrado en el Grupo Profesional 1.

Las personas trabajadoras encuadradas en el grupo 1 de manera continuada durante 1 año serán promocionadas de forma automática a grupo profesional 2B tras el cumplimiento del primer año de prestación efectiva de servicios. Esta promoción automática solo aplicará a las personas trabajadoras que se rigen por el presente convenio en su totalidad y se iniciará el cómputo del año para esta promoción a partir del 1 de enero de 2025.

Art. 28. Concurso oposición.

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

1. 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: comprenderán unas pruebas al efecto en las cuales la persona 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: su valor 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 de la persona 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 las personas trabajadoras, 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 de la persona 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 de la persona 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 de la persona aspirante y servirá para adjudicar las plazas vacantes.

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

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

Art. 29. Tribunal calificador.

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

Para centros de trabajo con más de 30 personas en plantilla, el tribunal calificador estará formado por, al menos, dos miembros por cada parte en aquellos lotes que cuenten con, al menos, tres representantes de las personas trabajadoras, o cuenten con Comité de 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 competirá 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 la representación legal de las personas trabajadoras.

- 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 27 (Ascensos).
- f. Las personas trabajadoras interesadas 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. 30. Percepciones económicas.

Del cómputo de percepciones económicas, en dinero o en especie, que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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. 31. 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 aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora cumpla su edad ordinaria de jubilación no devengará más complemento de antigüedad, quedando fijo el alcanzado hasta dicha fecha.

Art. 32. 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. 33. Plus tóxico y penoso.

Se establece un plus tóxico-penoso para todas las personas trabajadoras 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. 34. 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. 35. Plus de turnicidad.

Aquellas personas trabajadoras 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. 36. 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.

Aquellas personas trabajadoras 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. 37. 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.

Sobre el incremento pactado en el artículo 6.º de este convenio, para los años 2026 y 2027 se incrementará adicionalmente en 20 euros brutos para cada una de las cuatro pagas extraordinarias.

Su generación coincidirá con los trimestres naturales y serán abonadas con las mensualidades de marzo, junio, septiembre y 15 de diciembre.

Art. 38. 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 43 (Jornada) 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. 39. 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 de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora 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. 40. 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. 41. Asimilación convenio.

Se establece para este concepto y para cada uno de los años de vigencia de este Convenio los incrementos indicados en el artículo 6 para todas aquellas personas trabajadoras cuyo importe en este concepto sea el que figura en las tablas de este convenio, o hasta 200 euros brutos mensuales inclusive.

Para aquellas personas trabajadoras que perciban por este concepto un importe mensual superior a 200 euros brutos mensuales, los incrementos que percibirán en este concepto son los siguientes:

Año 2025: 5,60 euros brutos mensuales.

Año 2026: 5,14 euros brutos mensuales.

Año 2027: 5,26 euros brutos mensuales.

Art. 42. Retribución vacaciones.

Las vacaciones se retribuirán conforme al importe de la tabla salarial anexa del presente convenio, asimismo, se le abonará a cada persona trabajadora 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 42 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 42 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. 39 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.

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.

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. 42) 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. 35)
- Plus de nocturnidad (art. 36).
- Compensación de los días festivos (art. 39) conforme a la redacción del apartado a) del presente artículo.

CAPÍTULO 7*Jornada de trabajo***Art. 43. Jornada.**

La jornada será de 40 horas semanales como máximo de promedio, y sin exceder de 1.696 horas anuales para las personas trabajadoras adscritas a este convenio durante la vigencia del mismo.

Art. 44. Calendario laboral.

El calendario laboral será pactado en cada centro de trabajo entre la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras antes del 5 de diciembre.

Art. 45. 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

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 la representación legal de las personas trabajadoras establecerán el sistema de turnos para el disfrute de las vacaciones, los cuales serán rotativos.

Si la persona trabajadora 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 persona trabajadora, respetando en todo caso las necesidades del servicio.

Cuando el ingreso de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, 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 del Estatuto de los Trabajadores, 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. 46. 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, la persona trabajadora deberá prolongarlo hasta el fin del trabajo o su sustitución por otra persona trabajadora.

Las empresas entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras la notificación mensual sobre el cómputo y calificación de las horas extraordinarias realizadas.

Art. 47. 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 las siguientes personas trabajadoras:
 - 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. 48. Licencias.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a:

1. Licencias:
 - A) Retribuidas:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
 - 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) Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. La persona trabajadora deberá aportar el documento o documentos justificativos que acrediten la situación en el menor tiempo posible

En caso de necesidad de desplazamiento de la persona trabajadora se podrá contar con un día laborable adicional. Para cumplir con el requisito de desplazamiento que genera el derecho para la ampliación de permiso en un día adicional, la persona trabajadora deberá desplazarse un mínimo de 250 km por trayecto (considerándose como inicio desde el domicilio de la persona trabajadora o desde el centro de trabajo donde preste sus servicios habitualmente y por trayecto).

El disfrute del permiso indicado se iniciará el día del hecho causante; en caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable, según el calendario de la persona trabajadora, el permiso se iniciará en el primer día laborable que le siga. Sin perjuicio del anterior, se podrá disponer de estos días mientras subsista el hecho causante.

Por último, 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, 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 acordar con la Dirección del centro el que queden cubiertas las necesidades del servicio.

- d) Cuatro días laborables por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Tres días laborables por fallecimiento de hermanos/as y cuñados/as.
- f) Dos días laborables por fallecimiento de abuelos/as y nietos/as.

En los supuestos previstos en los apartados e) y f) en caso de necesidad de desplazamiento de la persona trabajadora el plazo se ampliará hasta cuatro días en su totalidad. Para cumplir con el requisito de desplazamiento que genera el derecho para la ampliación de este permiso a cuatro días, la persona trabajadora deberá desplazarse un mínimo de 55 km por trayecto (considerándose como inicio desde el domicilio de la persona trabajadora o desde el centro de trabajo donde preste sus servicios habitualmente y por trayecto).

- g) Por matrimonio de hijos/as un día o dos laborables, según fuese dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.
- h) Por traslado de domicilio habitual, un día laborable, y la opción de disponer de un día más no retribuido
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.
- j) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.
- k) Toda persona trabajadora 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 aquellas personas trabajadoras 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.

- l) Se establecen 14 días laborables por acumulación de la lactancia, salvo las mejoras que puedan existir en cada una de las empresas prestatarias. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas conforme a lo indicado anteriormente.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la reducción proporcional del salario.

- m) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, siempre que tengan esa condición legalmente reconocida, a 25 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.

Igualmente tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos recogidos en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias

- n) 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.
- o) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- p) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del TRET.

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

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

A los efectos previstos en el presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que la persona trabajadora conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.

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/as, 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/as.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1. I), 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 1. I), 2 y 3 serán resueltas por

la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Art. 49. 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 las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

B) Voluntaria.

La persona trabajadora 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

La persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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 periodo.

También, las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 personas trabajadoras 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la Dirección, 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.

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 la persona trabajadora 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. 50. 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 50 al 58, 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.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Art. 51. 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. 52. 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 periodo 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. 53. 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 52, 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 52.
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 52 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. 54. 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 por 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 de la persona trabajadora.
15. Originar riñas y pendencias con las personas trabajadoras o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía. Solo se podrá aplicar la sanción máxima del despido en los supuestos en que exista habitualidad en el caso de la embriaguez y repercusión negativa en el trabajo en ambos casos.
18. El acoso sexual, entendido como cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
19. La discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, afiliación sindical, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación e identidad sexual, entendido como cualquier comportamiento realizado en función de una o varias de estas circunstancias, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
20. El acoso psicológico en el trabajo (APT), entendido como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).
21. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 52, y en la segunda, cuarta, séptima, decimosegunda, y decimocuarta del artículo 53.
22. Si como consecuencia de la causa prevista en el punto décimo del artículo 53 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».
23. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
24. El incumplimiento de las normas que establezca la empresa con objeto de prevención de delitos o normas establecidas en los códigos éticos de conducta y de la política de Cumplimiento, cuando suponga la comisión de un delito y como consecuencia del mismo, haya generado responsabilidad penal de la persona jurídica.
25. Las ofensas o faltas graves de respeto por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
26. Acciones, manifestaciones o comportamientos que degraden, humillen, ofendan o ridiculicen a integrantes del colectivo LGTBI.

Art. 55. 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 cualquier caso, la empresa dará cuenta a la RLPT de toda sanción que imponga.

La sanción de las faltas muy graves exigirá la tramitación de un expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 4 días laborables, de los cuales al menos 2 serán considerados como permiso retribuido.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida su debida tipificación, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Dirección de la empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado.

Art. 56. 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. 57. 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. 58. 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. 59. 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 las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Art. 60. 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. 61. Incapacidad temporal.

En el caso de IT derivada de accidente laboral, quedará garantizado el 100% del salario que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora pase a percibirlo del Instituto Nacional de la Seguridad Social (decimooctavo 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 a la persona trabajadora hasta el 100% de los días primero al decimoquinto.

Art. 62. Revisiones médicas.

La empresa realizará a sus personas trabajadoras una revisión médica anual, específica del puesto que ocupe la persona trabajadora, 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 a la persona trabajadora 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. 63. Seguro de accidente.

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

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a las personas herederas legales de la persona trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

Se entregará una copia de la póliza de este seguro a la representación de las personas trabajadoras, así como, anualmente se les entregará el recibo de pago de la misma.

Art. 64. Seguro de conducción de vehículos.

Se establece un seguro que cubra responsabilidad civil y defensa criminal para todas las personas trabajadoras 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. 65. Jubilación a tiempo parcial.

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

La persona trabajadora 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.

La persona trabajadora que cumpliendo las condiciones que marca la legislación vigente y decida acogerse a este sistema de jubilación deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa.

La Dirección comunicará en su caso dicha petición de manera anónima a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo tan pronto como sea posible, detallando la fecha de recepción de la solicitud. La Dirección 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. 66. 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 las personas trabajadoras.

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. 67. 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, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá 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. 68. 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 la representación legal de las personas trabajadoras, siendo éstos los responsables de su orden.

Art. 69. Derecho de asamblea.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por la representación legal de las personas trabajadoras o por un número de personas trabajadoras 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. 70. Cuota sindical.

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de las personas trabajadoras, 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. 71. Horas sindicales.

Para el ejercicio de sus funciones, cada representación legal de las personas trabajadoras dispondrá del crédito de horas legalmente establecido más una, pudiéndose acumular estas horas en uno o en varios/as representantes legales 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.

La representación legal de las personas trabajadoras, en los que concurra la condición de delegados/as 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. 72. Formación profesional.**

La formación profesional es un derecho de todas las personas trabajadoras.

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.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá 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 la representación legal de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas.
- 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. 73. Permisos individuales de formación.

Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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) La persona trabajadora 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 la Representación legal de las personas trabajadoras. El número de personas que lo disfruten simultáneamente no podrá ser superior, salvo pacto en contrario, a:
 - 1, en centros de 10 o menos personas trabajadoras.
 - 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. 74. 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. 75. Medio ambiente.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que las empresas y las personas trabajadoras 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 la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO 13*Aplicación e interpretación***Art. 76. 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. 77. 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. 78. 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. 70 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 las personas trabajadoras 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 extra judicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y reglamento que lo desarrolla.

Cuarta. Personas LGTBI.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, de igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, el presente Convenio se adhiere a lo establecido en el Acuerdo sobre medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI incorporado al VII Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (BOE núm. 155, de 28 de junio de 2025).

Dicho acuerdo, suscrito por la representación empresarial y sindical del sector, forma parte integrante del presente convenio colectivo y será de aplicación directa en lo relativo a:

- La planificación e implementación de medidas de inclusión y no discriminación.
- La formación y sensibilización del personal.
- La prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- El seguimiento y evaluación de dichas medidas.”

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 XII 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, secados térmicos, bombeos y cauces fluviales 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 los supuestos de anticipación de acceso a la jubilación parcial en más de dos años, respecto a la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20% y un 33%, siendo en todo caso el resto del tiempo de trabajo efectivo. En estos casos, a partir del segundo año, las partes podrán alterar la reducción de jornada para optar por la modalidad anteriormente descrita.
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 y las mejoras a este respecto que se recogen en el RD Ley 11/2024 de 23 de diciembre para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, siendo en todo caso este tiempo de trabajo efectivo.
- 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 parcialmente el coste salarial de la parte proporcional que ya hubiese trabajado el jubilado parcialmente 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, que hayan sido adjudicados con anterioridad al 15 de abril de 2023. Esta restricción termina en el momento en que se haya hecho efectiva la nueva licitación.

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 7% 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.

Si al aplicarse el porcentaje del 7%, el resultado supera la unidad, se aplicaría la unidad superior (se redondearía al alza el cupo de personas trabajadoras con acceso a esta modalidad de jubilación).

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: C/ Serrano Galvache, número 56, 28033 Madrid

Representación sindical:

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

ANEXO I
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑOS 2025, 2026 Y 2027
XII CONVENIO COLECTIVO DE DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES Y CAUCES FLUVIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID
TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2025

GRUPO Y NIVEL PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE AGRUPADO AL MES	PLUS TÓXICO Y PENOSO AL MES	PLUS TRANSPORTE AL MES	VACACIONES	PAGAS EXTRA	SALARIO BRUTO ANUAL	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVA
GP 6	TÉCNICA	2.774,22 €	257,48 €	140,49 €	3.228,45 €	2.481,71 €	48.049,39 €	34,00 €	51,00 €
GP 5	TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	2.419,06 €	U	140,49 €	2.873,29 €	2.442,40 €	43.630,22 €	30,87 €	46,31 €
GP 4A	TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	2.348,56 €	257,48 €	140,49 €	2.802,80 €	2.442,40 €	42.784,23 €	30,27 €	45,41 €
GP 4B	TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	1.765,13 €	257,48 €	140,49 €	2.219,34 €	2.383,56 €	35.547,65 €	25,15 €	37,73 €
GP 3A	TÉCNICA Y OPERARIA	1.707,11 €	257,48 €	140,49 €	2.195,86 €	2.273,63 €	34.446,21 €	24,37 €	36,56 €
GP 3B	TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	1.585,96 €	257,48 €	140,49 €	2.072,58 €	2.195,60 €	32.678,19 €	23,12 €	34,68 €
GP 2A	TÉCNICA, ADMINISTRATIVA Y OPERARIA	1.481,45 €	257,48 €	140,49 €	1.966,30 €	2.134,18 €	31.176,64 €	22,06 €	33,09 €
GP 2B	TÉCNICA, ADMINISTRATIVA Y OPERARIA	1.310,07 €	257,48 €	140,49 €	1.764,22 €	2.087,48 €	28.902,60 €	20,45 €	30,67 €
GP 1	OPERARIA	1.113,22 €	257,48 €	140,49 €	1.567,46 €	2.040,14 €	26.351,11 €	18,64 €	27,97 €

MÍNIMO ASIMILACIÓN	45,23 €
NOCTURNO	18,97 €
ANTIGÜEDAD	47,84 €

PLUS DE TURNO	68,50 €
GRATIFICACIÓN TURNOS DE NAVIDAD	270,19 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2026

GRUPO Y NIVEL PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE AGRUPADO AL MES	PLUS TÓXICO Y PENOSO AL MES	PLUS TRANSPORTE AL MES	VACACIONES	PAGAS EXTRA	SALARIO BRUTO ANUAL	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVA
GP 6	TÉCNICA	2.843,58 €	263,92 €	144,00 €	3.309,17 €	2.563,75 €	49.330,62 €	34,90 €	52,36 €
GP 5	TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	2.479,54 €	263,92 €	144,00 €	2.945,12 €	2.523,46 €	44.800,98 €	31,70 €	47,55 €
GP 4A	TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	2.407,27 €	263,92 €	144,00 €	2.872,87 €	2.523,46 €	43.933,83 €	31,09 €	46,63 €
GP 4B	TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	1.809,26 €	263,92 €	144,00 €	2.274,82 €	2.463,15 €	36.516,35 €	25,84 €	38,76 €
GP 3A	TÉCNICA Y OPERARIA	1.749,78 €	263,92 €	144,00 €	2.250,76 €	2.350,47 €	35.387,37 €	25,04 €	37,56 €
GP 3B	TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	1.625,61 €	263,92 €	144,00 €	2.124,40 €	2.270,49 €	33.575,14 €	23,76 €	35,63 €
GP 2A	TÉCNICA, ADMINISTRATIVA Y OPERARIA	1.518,49 €	263,92 €	144,00 €	2.015,45 €	2.207,53 €	32.036,06 €	22,67 €	34,00 €
GP 2B	TÉCNICA, ADMINISTRATIVA Y OPERARIA	1.342,82 €	263,92 €	144,00 €	1.808,33 €	2.159,66 €	29.705,17 €	21,02 €	31,53 €
GP 1	OPERARIA	1.141,05 €	263,92 €	144,00 €	1.606,65 €	2.111,14 €	27.089,89 €	19,17 €	28,75 €

MÍNIMO ASIMILACIÓN	46,36 €
NOCTURNO	19,44 €
ANTIGÜEDAD	49,04 €

PLUS DE TURNO	70,21 €
GRATIFICACIÓN TURNOS DE NAVIDAD	276,94 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2027

GRUPO Y NIVEL PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE AGRUPADO AL MES	PLUS TÓXICO Y PENOSO AL MES	PLUS TRANSPORTE AL MES	VACACIONES	PAGAS EXTRA	SALARIO BRUTO ANUAL	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVA
GP 6	TÉCNICA	2.914,67 €	270,52 €	147,60 €	3.391,90 €	2.647,84 €	50.643,89 €	35,83 €	53,75 €
GP 5	TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	2.541,52 €	270,52 €	147,60 €	3.018,75 €	2.606,55 €	46.001,00 €	32,55 €	48,82 €
GP 4A	TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	2.467,45 €	270,52 €	147,60 €	2.944,69 €	2.606,55 €	45.112,18 €	31,92 €	47,88 €
GP 4B	TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	1.854,49 €	270,52 €	147,60 €	2.331,69 €	2.544,73 €	37.509,25 €	26,54 €	39,81 €
GP 3A	TÉCNICA Y OPERARIA	1.793,53 €	270,52 €	147,60 €	2.307,02 €	2.429,23 €	36.352,05 €	25,72 €	38,58 €
GP 3B	TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	1.666,25 €	270,52 €	147,60 €	2.177,51 €	2.347,25 €	34.494,52 €	24,41 €	36,61 €
GP 2A	TÉCNICA, ADMINISTRATIVA Y OPERARIA	1.556,45 €	270,52 €	147,60 €	2.065,84 €	2.282,72 €	32.916,96 €	23,29 €	34,94 €
GP 2B	TÉCNICA, ADMINISTRATIVA Y OPERARIA	1.376,40 €	270,52 €	147,60 €	1.853,54 €	2.233,66 €	30.527,79 €	21,60 €	32,40 €
GP 1	OPERARIA	1.169,58 €	270,52 €	147,60 €	1.646,82 €	2.183,92 €	27.847,14 €	19,70 €	29,55 €

MÍNIMO ASIMILACIÓN	47,52 €
NOCTURNO	19,93 €
ANTIGÜEDAD	50,27 €

PLUS DE TURNO	71,96 €
GRATIFICACIÓN TURNOS DE NAVIDAD	283,87 €

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 1er.º 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 1er. 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 2º 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.

ANEXO III
TABLA DE EQUIVALENCIAS ADAPTACIÓN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL AL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2009 CONVENIO DEPURACIÓN MADRID	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A PARTIR DE 01-01-2014	
	GRUPO PROFESIONAL / NIVEL	ÁREA FUNCIONAL
GRUPO I PERSONAL TITULADO Y TÉCNICO		
1A.- Titulado Superior con Jefatura	G.P. 6	Técnica
1B.- Titulado Medio con Jefatura	G.P. 5	Técnica
1C.- Titulado Grado Superior	G.P. 5	Técnica
2A.- Titulado Grado Medio	G.P. 4 Nivel A	Técnica
2B.- Jefe de Servicio	G.P. 4 Nivel B	Técnica
3A.- Encargado General	G.P. 4 Nivel B	Técnica
3B.- Encargado de Sección	G.P. 3 Nivel A	Técnica
4.- Analista	G.P. 2 Nivel A	Técnica
5.- Auxiliar Técnico	G.P. 2 Nivel B	Técnica
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO		
1B.- Jefe de Administración	G.P. 5	Administrativa
2A.- Jefe de Sección	G.P. 4 Nivel A	Administrativa
2B.- Jefe de Negociado	G.P. 4 Nivel B	Administrativa
3.- Subjefe de Negociado	G.P. 3 Nivel B	Administrativa
4.- Oficial 1º Administrativo	G.P. 2 Nivel A	Administrativa
5.- Oficial 2º Administrativo	G.P. 2 Nivel B	Administrativa
6.- Auxiliar Administrativo	G.P. 2 Nivel B	Administrativa
SUBGRUPO II		
1.- Encargado de Almacén	G.P. 2 Nivel B	Administrativa
GRUPO III PERSONAL OBRERO		
1A.- Encargado de Estación	G.P. 3 Nivel A	Operaría
1B.- Encargado Taller / Grupo	G.P. 3 Nivel A	Operaría
2.- Subencargado	G.P. 3 Nivel B	Operaría
3.- Oficial 1º	G.P. 2 Nivel A	Operaría
4.- Oficial 2º	G.P. 2 Nivel B	Operaría
5.- Oficial 3º	G.P. 2 Nivel B	Operaría
6.- Peón Especialista	G.P. 2 Nivel B	Operaría
7.- Peón	G.P. 1	Operaría
GRUPO IV PERSONAL SUBALTERNO		
1.- Conserje	G.P. 1	Operaría
2.- Portero / Ordenanza / Guarda / Vigilante	G.P. 1	Operaría
3.- Personal de Limpieza	G.P. 1	Operaría

(03/2.516/26)

