



RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Acta, de fecha 14 de octubre de 2022, suscrita por los representantes de la empresa UTE Servicio de Aguas de Plasencia y los delegados de personal de los centros de trabajo afectados de la provincia de Cáceres, en la que se recoge el "Acuerdo de adhesión y garantías del personal de la UTE Servicio de Aguas de Plasencia al Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua". (2023060836)

Visto el texto del Acta, de fecha 14 de octubre de 2022, suscrita por los representantes de la empresa UTE Servicio de Aguas de Plasencia y los delegados de personal de los centros de trabajo afectados de la provincia de Cáceres, en la que se recoge el "Acuerdo de adhesión y garantías del personal de la UTE Servicio de Aguas de Plasencia al convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua" (código de convenio 99014365012003 y publicado en el BOE de 3 de octubre de 2019, modificado en BOE de 21 de enero de 2021), al que ha correspondido el código de convenio 10100022122023.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 2 de marzo de 2023.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACUERDO DE ADHESIÓN Y GARANTÍAS DEL PERSONAL DE LA UTE SERVICIO
DE AGUAS DE PLASENCIA AL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO
INTEGRAL DEL AGUA

Por la parte empresarial:

- D. Iván José Vicente García.
- D. Manuel Fco. Ortín Botella.

Por la parte social delegados de personal UTE Servicio de Aguas de Plasencia:

- D. Juan Carlos Montañez Mateo CCOO.
- D. Felipe Rabat López CSIF.
- D. Elias Fontánez del Bao UGT.

Asesores parte social:

En Plasencia, siendo las 09:00 horas del día 14 de octubre de 2022, se reúnen en la sede de la UTE Servicio de Aguas de Plasencia CL / Pedro de Lorenzo 4 de Plasencia, las personas arriba referenciadas como integrantes de la Comisión Negociadora de la Adhesión y Garantías del personal de UTE Servicio de Aguas de Plasencia al Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, –código de Convenio n.º 99014365012003.

MANIFIESTAN

- I. Que ambas partes ostentan legitimación suficiente para negociar un convenio colectivo de conformidad con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.
- II. Que según se establece en el artículo 6 del Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura (81000045011997) DOE 16-02-17, el ámbito temporal finalizó el pasado día 31 de diciembre de 2018.
- III. Que según el art. 8 de citado Convenio Colectivo se produjo la denuncia del Convenio el 29 de noviembre de 2018 por la parte social, estando en situación de ultractividad hasta el 31/12/2022.
- IV. Que habida cuenta que las relaciones laborales del personal de UTE Servicio de Aguas de Plasencia en el 01/01/2023 no se van a regir por Convenio Colectivo sectorial alguno, se acordó iniciar las negociaciones para un posible acuerdo de adhesión y garantías del per-



sonal de UTE Servicio de Aguas de Plasencia que está afectado por el Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura, al Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua vigente en cada momento, constituyéndose la mesa negociadora formada por los Representantes Legales de los Trabajadores de la UTE Servicio de Aguas de Plasencia y la representación de la empresa.

- V. Que tras haber mantenido numerosas reuniones la comisión negociadora ha alcanzado el presente ACUERDO de ADHESIÓN Y GARANTIAS al Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua (código de Convenio n.º 99014365012003) para su entrada en vigor el 01/01/2023, de conformidad con lo previsto en el art. 92 del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo a los siguientes,

ACUERDOS

Primero. Adhesión al Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua (código de convenio 99014365012003).

Respecto a las relaciones laborales en la empresa UTE Servicio de Aguas de Plasencia y para sus centros de trabajo ubicados en Plasencia (Cáceres) reguladas hasta el 31/12/2022 por el Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura (código de Convenio 81000045011997) pasarán a regularse conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (código de Convenio 99014365012003) con efectos de 01 de enero de 2023.

Segundo. Plus adaptación convenio.

A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo de adhesión, se realizará el proceso de adaptación de la estructura salarial de todo el personal de UTE Servicio de Aguas de Plasencia al Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, aplicándose para el año 2023 los incrementos establecidos en este Convenio estatal.

Para la adaptación de la estructura retributiva del Convenio Colectivo estatal se estará a lo dispuesto en su disposición adicional primera, que establece que aquellas empresas que se incorporen al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, desde su entrada en vigor, procederán a la adaptación de la estructura retributiva establecida en el Convenio Colectivo de origen a la determinada en el Convenio Estatal, adaptando los conceptos retributivos convencionales de aplicación anterior a la estructura, conceptos y cuantías contenidas en el Convenio en el momento de su adscripción, garantizando que no se produzca ningún tipo de merma económica por la citada adscripción.



Por ello, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los Trabajadores establecidos por su Convenio Colectivo de procedencia, serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en el Convenio, modificando el recibo de salarios y los conceptos contenidos en el mismo desde la fecha de adscripción.

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 Colectivo Estatal, si existiese un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor del/la trabajador/a, dicho exceso se retribuirá mediante el complemento salarial denominado "Plus Adaptación Convenio Estatal", de tal modo que se garantice al trabajador o a la trabajadora la cuantía total de la retribución anual fija que, derivada de los conceptos salariales de su anterior Convenio de aplicación, tuviese establecida. Esta adaptación se aplicará a todos los conceptos salariales que pudieran tener las Empresas recogidos y que derivasen del convenio colectivo de procedencia, con independencia de su denominación, índole o naturaleza, no suponiendo dicha adaptación una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

A partir de ese momento, los conceptos correspondientes a la estructura retributiva del Convenio Colectivo Estatal se incrementarán de acuerdo con lo pactado para cada momento en el mismo, salvo para el "Plus Adaptación Convenio Estatal Revalorizable" regulado en el párrafo 7 de este punto, no siendo posible aplicar por este motivo absorción y compensación del "Plus Adaptación Convenio Estatal", el cual se abonará en las 12 mensualidades del año.

Respecto al exceso de retribución fija en cómputo anual regulado en el párrafo cuarto y que correspondan a aquellos devengos y/o cualquier tipo de retribución de naturaleza compensable y absorbible que el trabajador o la trabajadora viniese percibiendo derivado de convenio o acuerdo colectivo o bien acuerdo o condición individual, mantendrán la misma naturaleza contemplados en su conjunto y cómputo anual, retribuyéndose los mismos a través de un plus denominado "Plus Adaptación Convenio Estatal Compensable/Absorbible".

Respecto al exceso de retribución fija en cómputo anual regulado en el párrafo cuarto y que correspondan a aquellos devengos y/o cualquier tipo de retribución que el trabajador o la trabajadora viniese percibiendo derivado de Convenio o acuerdo Colectivo o bien acuerdo o condición individual y que en origen fuera revalorizable, mantendrán la misma naturaleza contemplados en su conjunto y cómputo anual, retribuyéndose los mismos a través de un plus denominado "Plus Adaptación Convenio Estatal Revalorizable", salvo pacto colectivo en contrario. Este complemento se incrementará a partir de ese momento en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Los conceptos salariales que vinieran percibiendo los trabajadores de UTE Servicio de Aguas de Plasencia, en función del trabajo realizado por los conceptos de Plus de Nocturnidad y Servicios Especiales (en el estatal complemento de retén), en cuantía superior a la establecida en el



presente Convenio, se mantendrán en su cuantía y se incrementarán a partir de ese momento en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Tercero. Premio antigüedad.

El concepto premio antigüedad recogido en el art. 31 Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, comenzará a devengarse a partir del 01/01/2023 y a percibirse su abono a partir del 01/01/2024, para aquellos trabajadores que tenga al menos un año de antigüedad, quedando consolidados aquellos importes que vinieran percibiendo en concepto de antigüedad.

Cuarto. Garantías ad personam.

La empresa UTE Servicio de Aguas de Plasencia respetará como garantía ad personam, a las personas trabajadoras que estén de alta a fecha 31/12/2022, los siguientes derechos y mejoras regulados en el Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura:

a) Permutas.

Las personas trabajadoras pertenecientes a la misma empresa, al mismo área funcional y nivel con destino en localidades diferentes, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la Dirección a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, una vez oído el Comité de empresa, o Delegados de personal, sin que ello conlleve derecho a indemnización alguna.

b) Movilidad geográfica.

1. El traslado de las personas trabajadoras que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos de 4 mensualidades



netas y a los gastos de desplazamiento de su familia y muebles, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, la persona trabajadora que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho de la persona trabajadora a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:
 - a) Diez trabajadores/as, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores/as.
 - b) El diez por ciento del número de trabajadores/as de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores/as.
 - c) Treinta trabajadores/as en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores/as.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores y trabajadoras afectados.



La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de las personas trabajadoras. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto Colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1.



La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1.

El empresario y la representación de los trabajadores y trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador o trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.
4. Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores y trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores y trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa



tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores y trabajadoras que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Las personas trabajadoras deberán ser informadas del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; cada trabajador/ trabajadora trasladado/a tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir la persona trabajadora en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante Convenio Colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores y trabajadoras de otros Colectivos, tales como trabajadores y trabajadoras con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

c) Jornada y horario.

1. La Jornada semanal máxima será de 40 horas de trabajo efectivo.
2. La Jornada máxima anual será de 1.698 horas de trabajo efectivo.

Se entenderá como trabajo efectivo los 20 minutos de bocadillo en la jornada laboral.

3. En aquellos centros de trabajo que tengan jornada intensiva durante todo el año, se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio.



En el resto de los centros de trabajo será preferentemente intensiva, con un mínimo de ocho meses al año.

4. La jornada de trabajo para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio podrá ser establecida en Régimen de turnos cuando las necesidades del servicio lo requieran, previo acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
5. De acuerdo a lo establecido en el artículo 34.2 ET el porcentaje máximo de jornada que podrá ser distribuida de forma irregular podrá ser del 5 %. En todo caso, siempre se respetarán los días de descanso previstos en el calendario del trabajador/a que no podrá ser incrementado en el número de jornadas anuales establecidas en el mismo. Se respetarán los 5 días de preaviso que como mínimo establece el 34.2 del ET.

d) Calendario laboral.

Anualmente, en el primer mes del año, se elaborará por la empresa el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, a quienes se entregará una copia una vez firmado por ambas partes, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El citado calendario laboral deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los descansos semanales y entre jornada.
- Los días festivos y otros días inhábiles.

e) Descanso semanal.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.



f) Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este Convenio Colectivo.
2. Las horas extraordinarias que sean compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas según lo establecido en tabla anexa publicada en las tablas 2018 de Convenio Sectorial de Extremadura, más los incrementos pactados en el presente acuerdo, si bien, podrá pactarse entre empresa y las personas trabajadoras la compensación de las mismas en tiempo de descanso, incrementándose en un 100 % el período de descanso. A partir de 2023 se incrementarán en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Las horas de descanso por compensación podrán ser acumuladas en jornadas completas, siempre que el servicio lo permita, pudiéndose acumular a vacaciones, fines de semana y puentes.

3. Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para las personas trabajadoras las siguientes:
 - a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
 - b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
 - c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

g) Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales o 23 días laborables, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural.



El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras dentro de los tres primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que cada persona trabajadora debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses. Estas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre.

h) Permisos y licencias.

Permisos retribuidos: Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias, con percepción del salario o sueldo total que disfrute en esos momentos.

- a) Matrimonio o unión de hecho debidamente acreditada en el registro correspondiente, 15 días naturales, que podrán disfrutarse unidos a las vacaciones anuales, a elección del trabajador.
- b) Muerte de cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada en el registro correspondiente, padres o hijos, cinco días de licencia.
- c) Muerte de abuelos/as, nietos/as o hermanos/as, dos días de licencia.
- d) Muerte de padre/madre política/a, hijos/as políticos/as o cuñados/as, dos días de licencia.
- e) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada en el registro correspondiente, padre/madre, hijos/as o hermanos/as, tres días con licencia.
- f) Nacimiento de hijo/a, tres días de licencia, si ocurriese enfermedad grave, aumentará a cinco días.
- g) Matrimonio de hijos/as, padre/madre o hermanos/as, un día de licencia. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de tres días más si es a una localidad situada a más de 175 km de su domicilio habitual.
- h) Se concederán cinco días hábiles de licencia retribuida al año, juntos o separados, según las necesidades de la persona trabajadora y previa solicitud con antelación mínima de 7 días, al Jefe de Servicio, siempre y cuando la petición sea viable por necesidades organizativas.

En caso de ser denegado este permiso, deberá justificarse motivadamente. Estos días no podrán unirse a puentes, vacaciones o festivos.



i) Los/as trabajadora/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad.

Asimismo, previa comunicación a la empresa, podrá acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los apartados b), c), d), e), y f) los días de permiso son para los casos que sucedan en la misma localidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más, que se aumentará en otro día más a estos dos si es a una localidad situada a más de 175 km de su domicilio habitual.

Y en lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

i) Servicios especiales.

Todo el personal afectado por este Convenio, que, por exigencias del servicio, tenga que estar pendiente de ser avisado o llamado por estar de guardia localizada, percibirá una bonificación que consistirá en lo siguiente:

Por domingos y días festivos: 36,43 euros.

Por los sábados: 18,21 euros.

De lunes a viernes: 9,10 euros.

A partir de 2023, estos importes se incrementarán en el mismo porcentaje que se incrementa el salario base.

Todos ellos, independiente de los recargos que, por horas extraordinarias pudieran corresponderles.

Se entiende por guardia localizada, la situación de aquellas personas que al finalizar su jornada laboral diaria siguen estando localizadas en prevención de posibles catástrofes o averías que pudieran surgir durante las restantes horas del día.



Las empresas facilitarán a los trabajadores y trabajadoras los medios técnicos adecuados para que estén localizados.

Antes de finalizar cada año, se fijará en cada Empresa el calendario anual de guardias localizadas del año siguiente, de forma que todos los trabajadores y trabajadoras que realizan guardias localizadas conozcan todas las semanas que en el año le corresponde a cada uno realizar dichas guardias, con el fin de poder planificar y compaginar la actividad laboral y la vida familiar.

j) Quebranto de moneda.

Se fija en 45,50 euros mensuales la cantidad a percibir en este concepto de quebranto de moneda, por el personal que realice labores de cobrador, lector-cobrador, o todo trabajador/a que de una manera continuada maneje fondos de las empresas afectadas por este Convenio.

A partir de 2023, este importe se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementa el salario base.

k) Premio de permanencia.

La persona trabajadora que cumpla diez años de permanencia en la empresa percibirá la cantidad equivalente a una mensualidad de salario base.

Este importe se abonará dentro de ese año, de la forma que la empresa estime más oportuna.

l) Dietas y kilometraje.

La persona trabajadora que por necesidades de la empresa se desplace fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, le serán abonadas las siguientes cantidades:

Media dieta: 26,46 euros.

Dieta Completa: 50,98 euros.

Cuando la persona trabajadora pernocte por necesidades de la empresa fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, los gastos originados serán por cuenta de la misma debiendo justificarse los gastos.

En los casos en que, por necesidades de servicio, la persona trabajadora utilice su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad de 0,331 euros/km.



A partir de 2023, estos importes se incrementarán en el mismo porcentaje que se incrementa el salario base.

m) Enfermedades y accidentes.

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad o accidente, la empresa abonará a la persona trabajadora afectada la diferencia hasta completar el 100 % de sus retribuciones habituales.

En el supuesto de que se suscitara dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad temporal, por parte de algún trabajador/a, la empresa, previo comunicado a la representación de los trabajadores y trabajadoras legalmente constituida en la misma, podrá abonar a la persona trabajadora afectada lo estipulado en la legislación vigente.

n) Seguro de accidentes.

Para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 25.000 euros a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el DOE y durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos/as legales del trabajador o trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

o) Ayuda escolar.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a las siguientes ayudas económicas por cada hijo/a que esté estudiando, hasta los 18 años de edad.

— 57,21 euros, al año, por cada hijo/a de edad escolar, pagaderas en el mes de octubre, previa justificación.

A partir de 2023, este importe se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementa el salario base.

p) Prendas de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar a sus trabajadores y trabajadoras (Personal de oficios), las siguientes prendas de trabajo.



Anual:

- Dos monos o trajes (chaquetilla o jersey y pantalón de invierno).
- Dos pantalones y camisas de verano.

Al lector-cobrador:

Dos pares de zapatos adecuados.

Traje de agua cuando lo necesite.

Bianual:

- Anorak.

Del mismo modo, las empresas facilitarán otras prendas de trabajo adecuadas para el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, adaptadas a las peculiaridades de cada trabajo a realizar.

Las fechas de entrega de las prendas serán en los meses de abril y octubre.

q) Plus suministro de agua.

La persona trabajadora que haya superado el período de prueba y esté al corriente en el pago de las facturas de agua percibirá un importe fijo mensual de 12 € brutos/mes en concepto de suministro de agua. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa comparten domicilio solo uno de ellos percibirá dicho plus.

r) Derechos y garantías.

a) Local y tableros de anuncios: La empresa pondrá a disposición de los/as Delegados/as de personal o Comité de empresa, un local debidamente acondicionado, material de oficina y demás medios necesarios para que puedan ejercer sus funciones de representación.

Igualmente dispondrá de tableros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores y trabajadoras, en cada centro de trabajo.

b) Horas sindicales: Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, dispondrán para el ejercicio de sus funciones, horas, de acuerdo con la siguiente escala:



- En empresas de hasta 100 trabajadores: 25 h/mes.
- En empresas de 101 a 250 trabajadores: 25 h/mes.
- En empresas de 251 a 500 trabajadores: 30 h/mes.
- En empresas de 501 a 750 trabajadores: 35 h/mes.
- En empresas con más de 751 trabajadores: 40 h/mes.

Se excluye de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de las empresas correspondientes. Igualmente se excluyen las horas empleadas en la negociación del Convenio del Sector.

Para uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras podrán acordar, en acta levantada al efecto, la acumulación de horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, pudiendo quedar relevados, en todo o en parte, de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración, siendo necesario comunicarlo, con una antelación de siete días naturales, a la Dirección de la empresa.

Quinto. Documento individual de adhesión y garantías.

La empresa elaborará un documento que será entregado a cada trabajador/a afectado por el acuerdo, donde se detallará el proceso de adscripción al Convenio estatal y se recoja las garantías personales del presente acuerdo.

Sexto. Periodo máximo de adaptación salarial.

Se establece un plazo máximo de tres meses para que se pueda realizar la adaptación de la estructura salarial.

Séptimo. Disposición derogatoria.

Con la aplicación del presente Acuerdo Colectivo quedan derogados cualquier otro Acuerdo o Pacto Colectivo, que pudiera existir con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo y se viniese aplicando antes de la entrada en vigor del presente documento, acordándose expresamente la no aplicación del Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura por finalización de su ultraactividad, salvo que un futuro se pudiera negociar nuevamente dicho Convenio, lo que promoverá nuevamente una negociación para la vuelta a la aplicación al mismo, previa denuncia de cualquiera de las partes.

**Octavo. Disposición adicional primera.**

Condiciones más beneficiosas para el personal que se incorpore a UTE Servicio de Aguas de Plasencia una vez sea de aplicación el Convenio Estatal, a partir del 01/01/2023:

Se establece para los trabajadores que se incorporen a UTE Servicio de Aguas de Plasencia tras la entrada en vigor de este acuerdo las siguientes condiciones más favorables a las del Convenio estatal que les será de aplicación.

Jornada y horario.

La Jornada semanal máxima será de 40 horas de trabajo efectivo.

La Jornada máxima anual será de 1.698 horas de trabajo efectivo.

Se entenderá como trabajo efectivo los 20 minutos de bocadillo en la jornada laboral.

En aquellos centros de trabajo que tengan jornada intensiva durante todo el año, se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio.

En el resto de los centros de trabajo será preferentemente intensiva, con un mínimo de ocho meses al año.

La jornada de trabajo para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio podrá ser establecida en Régimen de turnos cuando las necesidades del servicio lo requieran, previo acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34.2 ET el porcentaje máximo de jornada que podrá ser distribuida de forma irregular podrá ser del 5 %. En todo caso, siempre se respetarán los días de descanso previstos en el calendario del trabajador/a que no podrá ser incrementado en el número de jornadas anuales establecidas en el mismo. Se respetarán los 5 días de preaviso que como mínimo establece el 34.2 del ET.

Noveno. Disposición adicional segunda.

Para interpretar lo estipulado en el presente acuerdo de adhesión y garantías, se crea una comisión de seguimiento del acuerdo de adhesión y garantías entre las partes firmantes del mismo, formada por cuatro miembros en representación de las personas trabajadoras y cuatro miembros en representación de la empresa UTE Servicio de Aguas de Plasencia, que deberán haber formado parte de la mesa de negociación.

La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

**Décimo. Comunicación a la autoridad laboral.**

El presente acuerdo de adhesión y garantías se comunicará, tal y como prevé el artículo 92 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, a la Autoridad Laboral al día siguiente de su firma, para su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial. A dichos efectos ambas partes convienen que la referida comunicación la llevará a cabo la representación empresarial, a través de la persona que ella designe.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión con pleno acuerdo de todos los asistentes, quienes en prueba de conformidad con lo expuesto firman la presente acta en el lugar y fecha en el encabezamiento indicado.

Parte Empresarial

Parte Social

• • •