



[S U M A R I O]

II

AUTORIDADES Y PERSONAL

1. NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

Consejería de Salud y Servicios Sociales

Ceses. Resolución de 21 de agosto de 2023, de la Presidencia del Instituto de Consumo de Extremadura, por la que se dispone el cese como Presidente de la Junta Arbitral de Consumo de Extremadura de don José González Rubio. 48467

III

OTRAS RESOLUCIONES

Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social

Convenios. Resolución de 17 de agosto de 2023, de la Secretaría General, por la que se da publicidad a la Adenda al Convenio para el desarrollo de programas formativos de Formación Profesional Dual en el sistema educativo entre la Consejería de Educación y Empleo y Conesa Vegas Altas, SLU, para el ciclo formativo de Grado Superior en Mantenimiento Electrónico del IES Cuatro Caminos de Don Benito. 48468



Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible

Impacto ambiental. Resolución de 22 de agosto de 2023, de la Dirección General de Sostenibilidad, por la que se formula informe de impacto ambiental del proyecto de casa rural, cuya promotora es Laia Castells Vicente, en el término municipal de Cabeza la Vaca (Badajoz). Expte.: IA22/0492..... **48471**

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

Convenios Colectivos. Resolución de 27 de julio 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 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Votorantim Cementos España, SA, Fábrica de Alconera". **48487**

Convenios Colectivos. Resolución de 27 de julio 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 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "FCC Aqualia, SA", para la captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales en la ciudad de Badajoz capital..... **48513**

Organizaciones empresariales. Corrección de errores de la Resolución de 21 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se anuncia la constitución de la confederación empresarial denominada Confederación Independiente de Empresarios y Autónomos de Badajoz en siglas CIEM Badajoz con número de depósito 06100015. ... **48566**

V

ANUNCIOS

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible

Información pública. Anuncio de 28 de julio de 2023 por el que se somete a información pública la modificación de la solicitud de autorización administrativa previa, correspondiente a la instalación fotovoltaica "Apolo I", ubicada en el término municipal de Badajoz, e infraestructura de evacuación de energía eléctrica asociada. Expte.: GE-M/19/20. **48567**

Información pública. Anuncio de 22 de agosto de 2023 por el que se pone a disposición del público la información relativa al procedimiento de solicitud de autorización ambiental unificada del proyecto de explotación porcina de cebo intensivo, promovido por Miguel Corchero Palacios, en el término municipal de Carmonita (Badajoz). **48570**

**II****AUTORIDADES Y PERSONAL****1. NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS****CONSEJERÍA DE SALUD Y SERVICIOS SOCIALES**

RESOLUCIÓN de 21 de agosto de 2023, de la Presidencia del Instituto de Consumo de Extremadura, por la que se dispone el cese como Presidente de la Junta Arbitral de Consumo de Extremadura de don José González Rubio.
(2023063067)

De conformidad con lo previsto en el artículo 7, apartado 1, del Real Decreto 231/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Sistema Arbitral de Consumo, así como en virtud de las competencias que atribuye a este órgano el artículo 7, apartado 2, letra f), del Decreto 214/2008, de 24 de octubre, modificado por Decreto 304/2015, de 4 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto de Consumo de Extremadura,

RESUELVO:

Primero. Cesar, a petición propia, a don José González Rubio como Presidente de la Junta Arbitral de Consumo de Extremadura, agradeciéndole los servicios prestados.

Segundo. La presente resolución surtirá efectos desde el mismo día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 21 de agosto de 2023.

La Presidenta del Instituto de Consumo
de Extremadura.

PD, Resolución de 7 de agosto de 2023
(DOE n.º 154, de 10 de agosto).

La Directora General del Instituto de
Consumo de Extremadura,

ROSA ÁLVAREZ FERNÁNDEZ

• • •

**III****OTRAS RESOLUCIONES****CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR Y DIÁLOGO SOCIAL**

RESOLUCIÓN de 17 de agosto de 2023, de la Secretaría General, por la que se da publicidad a la Adenda al Convenio para el desarrollo de programas formativos de Formación Profesional Dual en el sistema educativo entre la Consejería de Educación y Empleo y Conesa Vegas Altas, SLU, para el ciclo formativo de Grado Superior en Mantenimiento Electrónico del IES Cuatro Caminos de Don Benito. (2023063039)

Habiéndose firmado el día 18 de julio de 2023, la Adenda al Convenio para el desarrollo de programas formativos de Formación Profesional Dual en el sistema educativo entre la Consejería de Educación y Empleo y Conesa Vegas Altas, SLU, para el ciclo formativo de Grado Superior en Mantenimiento Electrónico del IES Cuatro Caminos de Don Benito, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.º del Decreto 217/2013, de 19 de noviembre, por el que se regula el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

RESUELVO:

La publicación en el Diario Oficial de Extremadura de la adenda que figura como anexo de la presente resolución.

Mérida, 17 de agosto de 2023.

El Secretario General,
DAVID GONZÁLEZ GIL



ADENDA AL CONVENIO PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS FORMATIVOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN EL SISTEMA EDUCATIVO ENTRE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO Y CONESA VEGAS ALTAS, SLU, PARA EL CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR EN MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO DEL IES CUATRO CAMINOS DE DON BENITO.

Mérida, 18 de julio de 2023.

REUNIDOS

De una parte, el Ilmo. Sr. Secretario General de la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura, Don Rubén Rubio Polo, cargo para el que fue nombrado por Decreto 151/2015, de 10 de julio (DOE núm. 1 (extra) de 11 de julio), en virtud de la delegación efectuada mediante Resolución de 13 de noviembre de 2019, de la Consejera (DOE núm. 223, de 19 de noviembre), en representación de la Consejería de Educación y Empleo.

Y de otra, Conesa Vegas Altas, SLU, con CIF B-10449635 y domicilio en Calle Fundidores, número 21, con código postal 10100 de Miajadas, en Badajoz y D. Manuel Vázquez Calleja, como representante legal de la misma.

Los firmantes, en la representación que ostentan, declaran tener la capacidad legal necesaria para formalizar este documento y, al efecto,

EXPONEN

I. Con fecha 29 de noviembre de 2019 se firmó un Convenio para el desarrollo de programas formativos de formación profesional dual en el sistema educativo entre la Consejería de Educación y Empleo y Conesa Vegas Altas, SLU, para el ciclo formativo de Grado Superior en Mantenimiento Electrónico del IES Cuatro Caminos de Don Benito, publicado en el DOE n.º 249, de 30 de diciembre de 2019.

II. La vigencia del Convenio se estableció hasta el 29 de noviembre de 2023.

III. Ambas partes han decidido de mutuo acuerdo ampliar la vigencia del convenio establecida en la Cláusula Decimonovena del mismo, para un correcto desarrollo del Proyecto.

Por cuanto antecede, las partes firmantes consideran de interés suscribir una adenda al convenio, que formalizan mediante este documento, en cuya virtud,

**ACUERDAN****Cláusula primera.**

Ambas partes han acordado modificar la vigencia del convenio de colaboración contenida en la cláusula decimonovena, ampliando la misma hasta el 29 de noviembre de 2027.

Cláusula segunda.

El resto de las cláusulas suscritas en el convenio de colaboración firmado el 29 de noviembre de 2019 quedan vigentes e inalterables durante la presente adenda.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman este documento, en la fecha indicada en el encabezamiento.

El Secretario General de la Consejería de
Educación y Empleo.
(PD, Resolución de 13 de noviembre 2019,
DOE núm. 223, de 19 de noviembre),
D. RUBÉN RUBIO POLO

El representante legal de
Conesa Vegas Altas, SLU,
D. MANUEL VÁZQUEZ CALLEJA

• • •

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

RESOLUCIÓN de 22 de agosto de 2023, de la Dirección General de Sostenibilidad, por la que se formula informe de impacto ambiental del proyecto de casa rural, cuya promotora es Laia Castells Vicente, en el término municipal de Cabeza la Vaca (Badajoz). Expte.: IA22/0492. (2023063066)

La Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, en su artículo 7.2 prevé los proyectos que deben ser sometidos a evaluación de impacto ambiental simplificada por el órgano ambiental a los efectos de determinar que el proyecto no tiene efectos significativos sobre el medio ambiente, o bien, que es preciso su sometimiento al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria, regulado en la sección 1.ª del capítulo II, del título II, de la ley, por tener efectos significativos sobre el medio ambiente.

El proyecto de casa rural, a ubicar en el polígono 7, parcela 631, del término municipal de Cabeza la Vaca, es encuadrable en el apartado I) del grupo 9, del anexo II de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental.

La promotora del proyecto es Laia Castells Vicente.

Es órgano competente para la formulación de la declaración de impacto ambiental relativa al proyecto la Dirección General de Sostenibilidad (en adelante DGS) de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.6 del Decreto 77/2023, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Los principales elementos del análisis ambiental del proyecto son los siguientes:

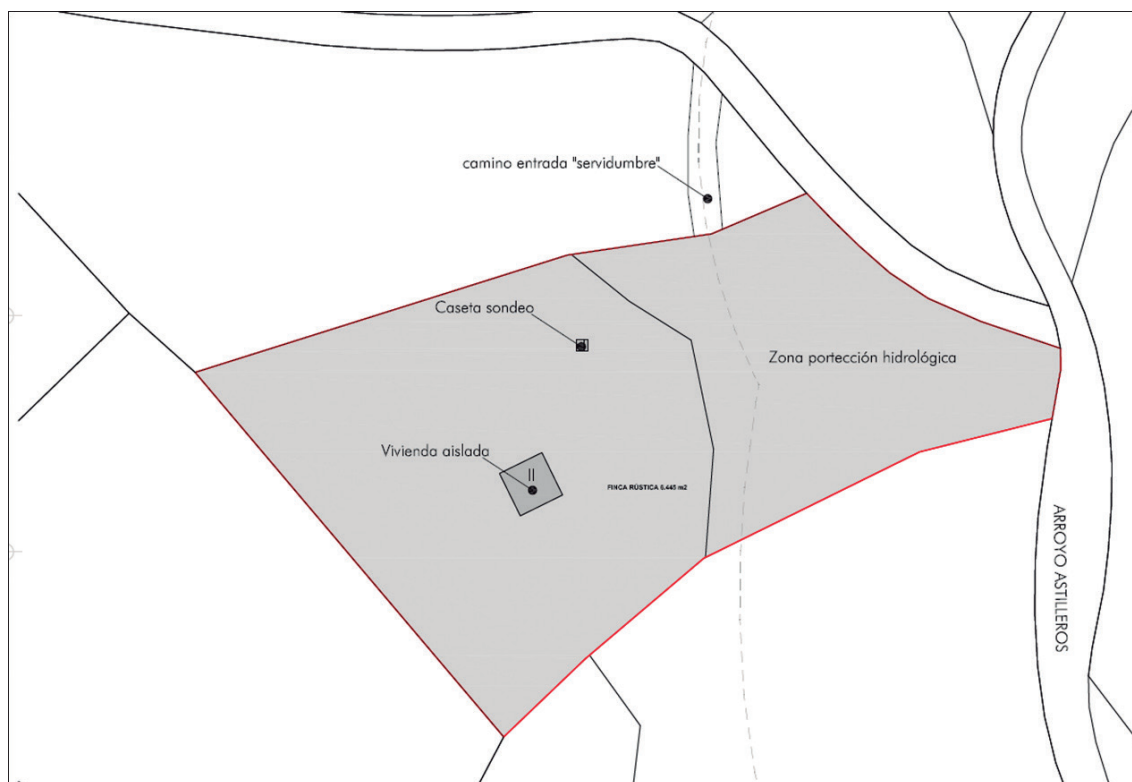
1. Objeto, descripción y localización del proyecto.

El presente proyecto tiene por objeto el cambio de uso de una vivienda a casa rural, no se realizará ningún tipo de obra de construcción y se mantendrán las mismas superficies. Situada en la parcela 631 del polígono 7, del término municipal de Cabeza la Vaca. En una parcela con una superficie de 6.445 m².

La casa rural estará compuesta de dos plantas. La planta baja consta de salón-comedor, cocina, aseo y dos dormitorios y una escalera para acceder a la planta primera, con una superficie construida de 64 m². La planta primera es una sola habitación abuhardillada con una superficie construida de 64 m². La superficie total construida es de 128 m². En la parcela además de la vivienda existente también está construida una caseta del sondeo de agua con una superficie de 4 m².

El acceso previsto a la parcela se realiza desde un camino con servidumbre de la parcela vecinal.

La red de saneamiento estará conectada a una fosa séptica estanca existente. El abastecimiento de agua se realizará a través de pozo de sondeo existente en la parcela. En cuanto al suministro de energía eléctrica, se realizará a partir de la línea de distribución de baja tensión pública existente en la zona. Los residuos se almacenarán en contenedor sobre superficie para posteriormente llevar las basuras al punto de recogida más próximo.



Fuente: Documentación presentada.

2. Tramitación y consultas.

El promotor presenta ante la Dirección General de Sostenibilidad la solicitud de evaluación de impacto ambiental simplificada junto al documento ambiental del proyecto para su sometimiento al procedimiento de evaluación de impacto ambiental.

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 46 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, la Dirección General de Sostenibilidad ha realizado consultas a las Administraciones Públicas afectadas y las personas interesadas que se relacionan en la tabla adjunta. Se han señalado con una "X" aquellas Administraciones Públicas y personas interesadas que han emitido respuesta.

RELACIÓN DE CONSULTADOS	RESPUESTAS RECIBIDAS
Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas	X
Dirección General de Bibliotecas, Archivos y Patrimonio Cultural	-
Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio. Servicio de Urbanismo	-
Dirección General de Turismo	-
Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales	X
Confederación Hidrográfica del Guadiana	X
Ayuntamiento de Cabeza la Vaca	-
Ecologistas en Acción	-
Ecologistas Extremadura	-
ADENEX	-
SEO/BirdLife	-
Fundación Naturaleza y Hombre	-
Greenpeace	-
Amus	-
Coordinación de los Agentes de la Unidad Territorial de Vigilancia número 6	-

- El Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas informa que, la actividad solicitada se localiza fuera de Red de Áreas Protegidas de Extremadura (Red Natura 2000 y Red de Espacios Naturales Protegidos de Extremadura). Considerando que la zona de actuación no afecta a hábitats naturales amenazados ni especies protegidas. Informa favorablemente la actividad solicitada ya que, no es susceptible de afectar de forma apreciable, a los lugares incluidos en la Red Natura 2000, siempre que se cumplan las medidas indicadas.
- El Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales informa que, el polígono 7, parcela 631 del término municipal de Cabeza la Vaca, se encuentra en Zona de Alto Riesgo Tentudía, en materia de prevención de incendios forestales. Uno de los aspectos que más pueden modificar el desarrollo de la extinción de los incendios forestales es la presencia de bienes no forestales y personas en el entorno forestal. Esto implica una

priorización de medios atendiendo a este tipo de ubicaciones mientras que existe una merma en el incendio forestal propiamente dicho. Así mismo, el informe indica la normativa vigente en incendios forestales, las medidas preventivas a tener en cuenta y que no hay registro de incendios en los últimos 30 años en la parcela de referencia.

- La Confederación Hidrográfica del Guadiana informa que, la actividad proyectada está establecida en la zona de policía del arroyo Astillero, por lo que precisará autorización administrativa previa del Organismo de cuenca.

En cuanto al consumo de agua se indica en la documentación aportada que el agua potable procede de un pozo de sondeo existente en la parcela. Según consta en este Organismo de cuenca, en la parcela de actuación existe un aprovechamiento de agua, cuyo titular es distinto al promotor: expediente 2377/2007: Inscrito en de la Sección B del Registro de Aguas con un volumen otorgado de 800 m³/año para uso recreativo. El promotor deberá solicitar, en su caso, el cambio de titularidad del aprovechamiento reconocido. En todo caso, de acuerdo con el artículo 50.4 del Texto Refundido de la Ley de Aguas (TRLA), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, la Ley no ampara el abuso del derecho en la utilización de las aguas ni el desperdicio o mal uso de las mismas, cualquiera que fuese el título que se alegare. Según lo dispuesto en la Orden ARM/1312/2009, de 20 de mayo, por la que se regulan los sistemas para realizar el control efectivo de los volúmenes de agua utilizados por los aprovechamientos de agua del DPH, de los retornos al citado DPH y de los vertidos al mismo, para el control del volumen derivado por las captaciones de agua del DPH, el titular del mismo queda obligado a instalar y mantener a su costa un dispositivo de medición de los volúmenes o caudales de agua captados realmente (contador o aforador).

En cuanto a los vertidos al dominio público hidráulico, según la documentación aportada, no se contemplan vertidos al DPH, pues se dispone de una fosa séptica estanca para contener las aguas residuales de las instalaciones. Dado que las aguas residuales se pretenden almacenar para su posterior recogida por empresa gestora de residuos, al no producirse vertido al DPH, no se consideraría necesario tramitar la correspondiente autorización administrativa de vertido a que se refiere el artículo 100 del texto refundido de la Ley de Aguas (TRLA). No obstante, y al objeto de garantizar la no afección a las aguas, se deberán cumplir las condiciones incluidas en el informe de impacto ambiental referentes a la fosa séptica.

3. Análisis de expediente.

Una vez analizada la documentación que obra en el expediente, y considerando las respuestas recibidas a las consultas practicadas, se realiza el siguiente análisis para determinar la necesidad de sometimiento del proyecto al procedimiento de evaluación de impacto

ambiental ordinaria previsto en la sección 1ª del capítulo II, del título II, según los criterios del anexo III, de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental.

3.1. Características del proyecto.

- a) El tamaño del proyecto. La casa rural estará compuesta de dos plantas. La planta baja consta de salón-comedor, cocina, aseo y dos dormitorios y una escalera para acceder a la planta primera, con una superficie construida de 64 m². La planta primera es una sola habitación abuhardillada con una superficie construida de 64 m². La superficie total construida es de 128 m². En la parcela además de la vivienda existente también está construida una caseta del sondeo de agua con una superficie de 4 m². La superficie total de la parcela es de 6.445 m².
- b) La acumulación con otros proyectos. La parcela 631 del polígono 7 de Cabeza la Vaca, no cuentan en el entorno con una acumulación de proyectos que puedan generar efectos negativos sobre el medio ambiente.
- c) La utilización de recursos naturales. El principal recurso natural utilizado para el presente proyecto, es el suelo, ya que fue ocupado por las edificaciones existentes. Otro recurso natural utilizado será el agua utilizada por los usuarios de la casa rural y la limpieza de ésta, que según el promotor se obtendrá de pozo de sondeo existente.
- d) La generación de residuos. Durante la fase de explotación, se generarán residuos asimilables a urbanos, que se almacenarán en contenedor sobre superficie para posteriormente llevarlos al punto de recogida más próximo y, aguas residuales urbanas, que se trasladarán a fosa séptica estanca existente.
- e) Contaminación y otros inconvenientes. No se prevén riesgos de contaminación por el tipo de actividad.
- f) Riesgos de accidentes graves y/o catástrofes: por la propia naturaleza de la actividad proyectada, se concluye que el proyecto no supone incremento de riesgos de accidentes graves y catástrofes sobre los factores ambientales analizados en el documento ambiental. En cuanto al principal riesgo de accidente, podría estar relacionado con los incendios forestales, al encontrarse la actividad en la ZAR "Tentudía".

3.2. Ubicación del proyecto.

3.2.1. Descripción del lugar.

La parcela objeto del proyecto es la 631 del polígono 7 del término municipal de Cabeza la Vaca. Según la documentación aportada, el suelo donde se pretende llevar a cabo la

nueva actividad se ubica en suelo de olivo de secano, encinar y alcornocal, presentando una orografía llana. Las edificaciones están incluidas en zona de policía del arroyo Astillero. La actividad no se encuentra incluida en la Red de Áreas Protegidas de Extremadura (Red Natura 2000, ni Red de Espacios Naturales Protegidos de Extremadura). En cuanto al Patrimonio Arqueológico conocido, consultadas las bases de datos disponibles el proyecto no presenta incidencias sobre el mismo. No existen en la zona montes de utilidad pública, montes comunales, ni vías pecuarias.

3.2.2. Alternativas.

El documento ambiental plantea alternativas para la ejecución del proyecto:

Se realiza un análisis de tres alternativas centradas en la gestión de las aguas residuales para poder realizar un adecuado funcionamiento de la casa rural.

Alternativa 1. La primera alternativa estudiada es la conexión de la red de alcantarillado cuando estuviera disponible en un futuro. Se descarta esta alternativa al ser una alternativa con muy poca seguridad que se pueda realizar una red de alcantarillado hasta la zona objeto de este documento.

Alternativa 2. La segunda alternativa que se plantea es la conexión a la fosa séptica enterrada que existe. Se garantiza el almacenamiento de aguas residuales, con depósito de acumulación suficiente, con posterior recogida por parte de un gestor autorizado.

Alternativa 3. En esta alternativa se estudia de almacenar el total de las aguas residuales, sin tratar en depósito estanco, situado en superficie, sobre base de cemento e impermeabilización, con posterior recogida por parte de un gestor autorizado.

El promotor decide seleccionar la alternativa 2, ya que es completamente compatible con el entorno evitando el vertido o infiltración al terreno o indirectamente a la calidad de las aguas.

3.3. Características del potencial impacto.

— Red Natura 2000 y Áreas Protegidas.

El Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas indica que, la actividad solicitada se localiza fuera de la Red de Áreas Protegidas de Extremadura (Red Natura 2000 y Red de Espacios Naturales Protegidos de Extremadura). Considerando que la actividad solicitada no es susceptible de afectar de forma apreciable a los lugares incluidos en la Red Natura 2000, siempre que se cumplan las medidas indicadas.

— Sistema hidrológico y calidad de las aguas.

Según la Confederación Hidrográfica del Guadiana, en lo referente a cauces, zona de servidumbre y zona de policía, aunque la actividad proyectada no ocuparía el DPH del Estado, si se contempla su establecimiento en la zona de policía del arroyo Astillero.

El abastecimiento se realizará mediante pozo de sondeo existente en la parcela, por lo que se requerirá la correspondiente autorización del Organismo de cuenca dicho organismo indica en su informe que, ya existe un aprovechamiento de agua cuyo titular es distinto al promotor, por lo que se deberá solicitar el cambio de titularidad del aprovechamiento reconocido.

En lo referente al sistema de saneamiento de aguas residuales, en la documentación aportada se indica que se dispone de una fosa séptica estanca, para su posterior recogida por gestor autorizado, no produciéndose vertido al DPH.

A pesar de ello, se adoptarán las medidas preventivas oportunas para asegurar una mínima afección, evitando perjudicar a la calidad de las aguas.

— Suelos.

El impacto principal del proyecto sobre este factor, será el ocasionado por la ocupación de las edificaciones ya existentes, considerándose para el presente proyecto de escasa entidad. Los impactos producidos sobre el suelo en la fase de funcionamiento serán la ocupación del mismo por la casa rural, así como posibles derrames accidentales. Aplicando las correspondientes medidas, estas afecciones no deberían ser significativas.

— Fauna.

El Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas indica en su informe que, los valores naturales reconocidos en la zona son, área de campeo y alimentación de especies forestales protegidas, se ha tenido en cuenta lo establecido en el Plan de Recuperación de la Cigüeña negra en Extremadura, sin generar el proyecto afección a especies protegidas. Además, con el cumplimiento de las medidas preventivas, correctoras y complementarias incluidas en su informe, se considera que la actuación es compatible con los valores ambientales del entorno.

— Vegetación.

La afección sobre la vegetación natural será mínima teniendo en cuenta que, el proyecto no requiere obras que modifiquen la flora ni el terreno.

Según el informe del Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas, no existirá afección a hábitats naturales amenazados. Con el cumplimiento de las medidas preventivas, correctoras y complementarias incluidas en su informe, se considera que la actuación es compatible con los valores ambientales del entorno.

— Paisaje.

El paisaje está ya alterado por la presencia de las diferentes construcciones, por lo que se considera un impacto paisajístico compatible, no obstante, se establecerán las medidas necesarias para que sea poco significativo.

— Calidad del aire, ruido y contaminación lumínica.

Durante la fase operativa, se producirá este tipo de afección sobre todo vinculada al tránsito y alojamiento de personas. Se considera que esta afección será poco significativa, no obstante, se aplican medidas para evitarlo y/o minimizarlo.

— Patrimonio arqueológico y dominio público.

La ejecución del proyecto según las bases de datos disponibles no presenta incidencias sobre el patrimonio arqueológico conocido. No obstante, se incluye una medida en el condicionado del presente informe en aras de su protección.

No se prevé ninguna afección sobre monte de utilidad pública. Ni se verá afectada ninguna vía pecuaria.

— Consumo de recursos y cambio climático.

Los recursos consumidos por el proyecto son la ocupación del suelo, con edificaciones ya existentes que no utilizan una superficie muy elevada, y el agua utilizada por los usuarios de la casa rural y la limpieza de ésta. Teniendo en cuenta que el consumo de agua se limita al periodo en el que la casa rural tenga huéspedes, se considera que la afección ocasionada por el consumo de recurso hídrico será poco significativa. El proyecto no contribuye al aumento significativo del cambio climático.

— Medio socioeconómico.

El impacto en el medio socioeconómico será positivo directa e indirectamente, ya que se diversifica la actividad económica del entorno. Indirectamente, al aumentar la oferta de actividades y alojamiento en la comarca, aumenta el número de potenciales visitantes a la misma favoreciendo la actividad turística y el comercio de la zona.

— Sinergias.

Del análisis efectuado al proyecto, no se prevé que pudieran surgir sinergias de los impactos ambientales provocados por la actividad objeto del proyecto, con otras actividades desarrolladas en el entorno del mismo.

— Vulnerabilidad del proyecto.

El promotor incluye el apartado "Vulnerabilidad del Proyecto ante riesgos de accidentes graves o catástrofes" en el documento ambiental, de conformidad con lo estipulado en la Ley 9/2018, de 5 de diciembre, por la que se modifica la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental.

Se indica que, no existen riesgos de terremotos, movimientos de laderas, inundabilidad, fuertes vientos, tormentas eléctricas ni temperaturas extremas y, que el riesgo de incendios es muy bajo debido a que la edificación dispone en su perímetro de una base de hormigón.

En conclusión, se trata de una actividad que no tiene efectos adversos significativos sobre el medio ambiente, siempre que se apliquen las medidas recogidas en el apartado 4 "Condiciones y medidas para prevenir, corregir y compensar los efectos sobre el medioambiente". Igualmente, el proyecto no afecta a espacios de la Red Natura 2000. Por ello, del análisis técnico se concluye que no es preciso someter el proyecto a evaluación de impacto ambiental ordinaria.

4. Condiciones y medidas para prevenir, corregir y compensar los efectos sobre el medio ambiente.

a. Condiciones de carácter general.

- Deberán cumplirse todas las medidas protectoras, correctoras y compensatorias descritas en el documento ambiental, en tanto no entren en contradicción con el condicionado del presente informe.
- Antes de comenzar los trabajos se contactará con el Agente del Medio Natural de la zona a fin de evaluar posibles impactos no contemplados y asesorar sobre las medidas reflejadas en el proyecto y en este informe.
- Se informará a todo el personal implicado en la ejecución de este proyecto del contenido del presente informe de impacto ambiental, de manera que se ponga en su conocimiento las medidas que deben adoptarse a la hora de realizar los trabajos. Asimismo, se dispondrá de una copia del presente informe en el lugar donde se desarrollen los trabajos.



- Cualquier modificación del proyecto original deberá ser comunicada al órgano ambiental. Dichas modificaciones no podrán llevarse a cabo hasta que éste no se pronuncie sobre el carácter de la modificación, al objeto de determinar si procede o no someter nuevamente el proyecto al trámite ambiental oportuno.
- No se realizará ningún tipo de obra auxiliar que el proyecto no contemple y que requiera una evaluación ambiental previa según la legislación vigente (líneas eléctricas, nuevos accesos, nuevas captaciones de agua, cerramientos, etc.).
- Se estará a lo dispuesto en la normativa en materia de incendios forestales vigente.
- Se deberá disponer de medidas de autoprotección o autodefensa, en base al artículo 11. Medidas de Autoprotección o Autodefensa frente a incendios forestales de la Orden de 9 de octubre de 2020 (DOE 14 de octubre de 2020), y por las que se establecen las medidas de autodefensa que tienen como objeto la ejecución de medidas preventivas sobre lugares vulnerables o susceptibles no sujetos a Memoria Técnica, sin perjuicio de su normativa sectorial de aplicación.
- Si durante la realización de las actividades se detectara la presencia de alguna especie incluida en el Catálogo de Especies Amenazadas de Extremadura (Decreto 37/2001; DOE n.º 30, de 13 de marzo de 2001) que pudiera verse afectada por las mismas, se paralizará inmediatamente la actividad y se estará a lo dispuesto por el personal de la Dirección General de Sostenibilidad, Agentes del Medio Natural, y/o técnicos del Servicio Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas, previa comunicación de tal circunstancia.
- Las afecciones sobre dominio público hidráulico, vías pecuarias, carreteras, caminos públicos u otras infraestructuras y servidumbres existentes u otras afecciones, deberán contar con las autorizaciones y permisos de ocupación pertinentes, en base al cumplimiento de la normativa sectorial vigente en dichas materias.
- Respecto a la ubicación y construcción, se atenderá a lo establecido en la normativa urbanística y en la comunicación ambiental municipal, correspondiendo al Ayuntamiento de Cabeza la Vaca, las competencias en estas materias.
- En todo caso, si como consecuencia del desarrollo de la actividad se produjese la degradación física del suelo, la pérdida de vegetación o la contaminación de las aguas será responsabilidad del propietario, el cual deberá adoptar las medidas correspondientes para la recuperación del medio.
- Para retranqueos, reposición o instalación de cerramientos, se deberá atender a lo dispuesto en el Decreto 226/2013, de 3 de diciembre, por el que se regulan las con-



diciones para la instalación, modificación y reposición de los cerramientos cinegéticos y no cinegéticos en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

- Toda actuación que se realice en zona de policía de cualquier cauce público, definida por 100 metros de anchura medidos horizontalmente a partir del cauce, deberá contar con la preceptiva autorización del Organismo de Cuenca, según establece la vigente legislación de aguas, y en particular las actividades mencionadas en el artículo 9 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico.
- Referente al consumo de agua, según documentación aportada por el promotor se indica que, el agua potable procederá de un pozo de sondeo existente en la parcela. Una vez comprobado por el Organismo de cuenca, que existe en la parcela un aprovechamiento de agua, cuyo titular es distinto al promotor: el promotor deberá solicitar, en su caso, el cambio de titularidad del aprovechamiento reconocido.
- Según lo dispuesto en la Orden ARM/1312/2009, de 20 de mayo, por la que se regulan los sistemas para realizar el control efectivo de los volúmenes de agua utilizados por los aprovechamientos de agua del DPH, de los retornos al citado DPH y de los vertidos al mismo, para el control del volumen derivado por las captaciones de agua del DPH, el titular del mismo queda obligado a instalar y mantener a su costa un dispositivo de medición de los volúmenes o caudales de agua captados realmente (contador o aforador).
- Cumplimiento de la normativa vigente en materia de redes de saneamiento, depuración y vertido.
- Se deberá evitar la contaminación al dominio público hidráulico, impidiendo vertidos incontrolados o accidentales.
- En caso de ajardinamientos deberá realizarse con especies autóctonas, de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 630/2013, de 2 de agosto, por el que se regula el Catálogo español de especies exóticas invasoras.
- El presente proyecto deberá obtener la calificación rústica favorable, por el Servicio de Urbanismo de la Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo.
- Cumplimiento de la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.
- Se cumplirá con la normativa de ruidos, el Decreto 19/1997, de 4 de febrero, de Reglamentación de Ruidos y Vibraciones de Extremadura y Real Decreto 1367/2007,

de 19 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas.

- Se tendrá en cuenta la medida correctora, contemplada en el artículo 54.1 de la Ley 2/1999 de Patrimonio Histórico y Cultural de Extremadura: "Si durante la ejecución de la obras se hallasen restos u objetos con valor arqueológico, el promotor y/o la dirección facultativa de la misma paralizarán inmediatamente los trabajos, tomarán las medidas adecuadas para la protección de los restos y comunicarán su descubrimiento en el plazo de cuarenta y ocho horas a la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte".

b. Medidas en fase de explotación.

- Residuos. Los residuos generados en el desarrollo de la actividad deberán ser gestionados conforme a lo establecido en la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.
- Gestión de aguas residuales. Según la documentación aportada no se contemplan vertidos al DPH, pues se dispone de una fosa séptica estanca para contener las aguas residuales de las instalaciones. No obstante se deberán cumplir las siguientes condiciones:
 - El depósito para almacenamiento de aguas residuales debe ubicarse a más de 40 metros de pozos y de 25 metros de cauces o lechos del dominio público hidráulico.
 - Se debe garantizar la completa estanqueidad del referido depósito. Para ello, el titular de la construcción debe tener a disposición de los organismos encargados de velar por la protección del medio ambiente, a petición del personal acreditado por los mismos, el correspondiente certificado suscrito por técnico competente.
 - El depósito deberá ser completamente estanco, de forma que no tenga salida al exterior y sólo exista una entrada del efluente y una boca superior por la que el gestor autorizado retire periódicamente las aguas residuales almacenadas en su interior. En la parte superior del depósito se debe instalar una tubería de ventilación al objeto de facilitar la salida de gases procedentes de la fermentación anaerobia.
 - El depósito debe ser vaciado por un gestor de residuos debidamente autorizado de conformidad con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, con la periodicidad adecuada para evitar el riesgo de

rebasamiento del mismo. A tal efecto, debe tener a disposición de los organismos encargados de velar por la protección del medio ambiente, a petición del personal acreditado por los mismos, la documentación que acredite la recogida y destino adecuados de las aguas residuales acumuladas en dicho depósito; y, asimismo, deberá comunicar a dichos organismos cualquier incidencia que pueda ocurrir.

- En cualquier caso, si la fosa no fuese estanca, queda prohibido con carácter general el vertido directo o indirecto de aguas y productos residuales susceptibles de contaminar las aguas continentales o cualquier otro elemento del dominio público hidráulico, salvo que se cuente con la previa autorización del Organismo de cuenca (artículo 100 del texto refundido de la Ley de Aguas (TRLA).
- En relación al posible empleo de combustibles (para generación electricidad, calefacción etc.), se indica que, todos los depósitos de combustibles y redes de distribución de los mismos, ya sean enterrados o aéreos, deberán ir debidamente sellados y estancos para evitar igualmente su infiltración a las aguas subterráneas. Estas instalaciones deben pasar periódicamente sus pruebas de estanqueidad. Lo mismo se ha de aplicar para todas las instalaciones de almacenamiento y distribución de otras sustancias susceptibles de contaminar el medio hídrico.
- Al objeto de reducir la situación especialmente desfavorable frente a un incendio forestal, se deberá llevar a cabo la reducción o eliminación de la vegetación inflamable en el entorno de las instalaciones, equipamientos y edificaciones, con una distancia mínima de la vegetación a las edificaciones de 3 m (en suelo y vuelo), siendo muy importante el mantenimiento anual de dichas medidas de prevención, y disponer de rutas de evacuación alternativas al acceso principal u opciones de confinamiento seguro. Además, se recomienda que, la vegetación que se introduzca en la parcela no sea de alta inflamabilidad, como la del género *Cupressus* y *Pinus*. Las zonas de aparcamiento deben de estar en suelo mineral, con un perímetro de 3 metros a cualquier vegetación. No obstaculizar los caminos y entradas. El mobiliario exterior, se debe evitar que sea de materiales inflamables.
- La iluminación exterior se dirigirá hacia abajo y se procurará utilizar bombillas de bajo consumo, con objeto de minimizar la posible contaminación lumínica derivada y las molestias a la fauna silvestre del entorno. Evitar la contaminación lumínica nocturna por farolas o focos. Usar preferentemente iluminación en puntos bajos apantallados o cualquier otra fórmula que garantice la discreción paisajística nocturna.
- Mantener la vegetación natural en las lindes de la parcela para alimento y refugio de biodiversidad. Se recomienda incrementar su superficie con setos vegetales y ban-

das florales permanentes en el perímetro de las parcelas agrícolas u otras zonas no utilizadas.

- Se respetará el arbolado autóctono existente en la parcela. En caso de necesitar la corta de algún pie se comunicará previamente a la Dirección General de Política Forestal.
- No podrán utilizarse productos fitosanitarios como herbicidas para el control de la vegetación espontánea, por el riesgo de contaminación de las aguas, de propagación de especies invasoras (*Conyza* sp.), y afecciones a la fauna.
- En las revegetaciones no se podrán emplear especies introducidas y/o potencialmente invasoras, con el objetivo de evitar riesgos en relación a invasiones biológicas. Se tendrá en cuenta que las plantas no sean ninguna de las contempladas en el RD 630/2013 por el que se regula el catálogo español de especies exóticas invasoras.

c. Medidas de integración paisajística.

- Adecuada integración paisajística de cualquier edificación, construcción y/o instalación proyectada (colores naturales, evitar materiales reflectantes como galvanizados en depósitos, cubiertas, etc.), justificando su adecuación a las características naturales y culturales del paisaje, respetándose el campo visual y la armonía del conjunto.
- Se crearán pantallas vegetales, implantando especies arbóreas y/o arbustivas autóctonas alrededor de las edificaciones, a fin de minimizar el impacto paisajístico y de conseguir un entorno más naturalizado que el existente en la actualidad. Las plantaciones se realizarán en bosquetes, evitándose formas y marcos regulares.
- Las plantas a utilizar deberán estar libres de agentes patógenos y provenir de vivero certificado.
- Se asegurará el éxito de las plantaciones, para lo cual se realizará un mantenimiento adecuado, así como la reposición de las marras que fueran necesarias. Se realizarán los oportunos riegos de apoyo durante los primeros años de la plantación.
- Bajo ningún concepto se implantarán especies catalogadas como invasoras, recogidas en el Real Decreto 630/2013, de 2 de agosto, por el que se regula el Catálogo español de especies exóticas invasoras. Queda prohibida la introducción de cualquier especie del Catálogo Español de Especies Exóticas Invasoras, ni ejecutar actuaciones o comportamientos destinados al fomento de las especies incluidas en el catálogo. A

continuación, se describen las especies de flora recogidas en el Catálogo Español de Especies Exóticas Invasoras al objeto de conocerlas:

https://www.miteco.gob.es/es/biodiversidad/temas/conservacionde-especies/especiesexoticas-invasoras/ce_eei_flora.aspx.

d. Medidas a aplicar al final de la actividad.

- Al final de la actividad se procederá al derribo de las construcciones, al desmantelamiento de las instalaciones y al relleno de las fosas. El objetivo de la restauración será que los terrenos recuperen su aptitud agrícola original, demoliendo adecuadamente las instalaciones, y retirando los residuos a gestor autorizado.
- Si una vez finalizada la actividad se pretendiera adaptar las instalaciones para otro uso distinto, éstas deberán adecuarse al nuevo uso. Dicha modificación deberá contar con todos los informes y autorizaciones exigibles en su caso.

e. Programa de vigilancia y seguimiento ambiental.

- El promotor deberá disponer de un programa de vigilancia ambiental que deberá contener, al menos, un informe anual sobre el seguimiento de las medidas incluidas en el informe de impacto ambiental.
- En base al resultado de estos informes se podrán exigir medidas correctoras suplementarias para corregir las posibles deficiencias detectadas, así como otros aspectos relacionados con el seguimiento ambiental no recogidos inicialmente.

Teniendo en cuenta todo ello, así como la no afección del proyecto a espacios de la Red Natura 2000, esta Dirección General de Sostenibilidad, a propuesta del Servicio de Prevención, Calidad Ambiental y Cambio Climático, resuelve, de acuerdo con la evaluación de impacto ambiental simplificada practicada conforme a lo previsto en la sección 2.ª del capítulo II del título II, tras el análisis realizado con los criterios del anexo III de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, que no es previsible que el proyecto de casa rural, vaya a producir impactos adversos significativos sobre el medio ambiente, por lo que no se considera necesario someter el proyecto al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria.

El informe de impacto ambiental perderá su vigencia y cesará en la producción de los efectos que le son propios si, una vez publicado en el Diario Oficial de Extremadura, no se hubiera procedido a la autorización del proyecto en el plazo de cuatro años desde su publicación.

Su condicionado podrá ser objeto de revisión y actualización por parte del órgano ambiental cuando:

- Se produzca la entrada en vigor de nueva normativa que incida sustancialmente en el cumplimiento de las condiciones fijadas en el mismo.



- Cuando durante el seguimiento del cumplimiento del mismo se detecte que las medidas preventivas, correctoras o compensatorias son insuficientes, innecesarias o ineficaces.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.5 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, el informe de impacto ambiental no será objeto de recurso alguno, sin perjuicio de los que, en su caso, procedan en vía administrativa o judicial frente al acto, en su caso, de autorización del proyecto.

El informe de impacto ambiental será objeto de publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en la página web de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, (<http://extremambiente.juntaex.es/>).

El presente informe de impacto ambiental se emite a los solos efectos ambientales y en virtud de la legislación específica vigente, sin perjuicio de aquellas otras autorizaciones sectoriales o licencias que sean necesarias para la ejecución del proyecto.

Mérida, 22 de agosto de 2023.

El Director General de Sostenibilidad,
GERMÁN PUEBLA OVANDO

• • •

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 27 de julio 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 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Votorantim Cementos España, SA, Fábrica de Alconera". (2023063056)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Votorantim Cementos España, SA, Fábrica de Alconera –código de convenio 06100831012023- que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 2022, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

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 y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se 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, 27 de julio de 2023.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
VOTORANTIM CEMENTOS ESPAÑA, SA, FÁBRICA DE ALCONERA
PARA LOS AÑOS 2022, 2023 Y 2024

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que Votorantim Cementos España, SA, tiene establecido en el municipio de Alconera (Badajoz) y comprende todas las actividades que la empresa desarrolle en el mismo, se entiende incluido en este centro tanto la fábrica integral de cemento, como la cantera.

Artículo 2. Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo el personal laboral que presta servicios para Votorantim Cementos España, SA, en el centro de trabajo de la fábrica y cantera de Alconera, con excepción de todas aquellas personas a quienes se refiere el artículo 2 número 1, apartado a), del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como también de las que voluntariamente estén excluidas o se excluyan.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las dos representaciones legitimadas y tendrá una duración hasta el día 31 de diciembre de 2024. No obstante, los efectos económicos de las condiciones que ya vinieran disfrutando las personas trabajadoras con anterioridad a la firma de este se retrotraerán al día del 1 de enero de 2022, no siendo aplicable la retroactividad respecto de las condiciones económicas de nueva creación en este convenio.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, pues han sido consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.



Si la autoridad laboral y/o judicial, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, no aceptara, anulará y/o dejará sin efecto, en todo o en parte, alguna de los pactos del presente Convenio, éste quedará automáticamente sin eficacia en su totalidad, debiendo renegociarse el mismo de manera íntegra.

Artículo 6. Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la vigente regulación de las fuentes de derecho laboral, con prioridad aplicativa del Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero.

TÍTULO II

Condiciones generales de ingreso

Artículo 7. Ingreso en el trabajo.

1. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes, contenidas básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.
2. Se establecen, no obstante, las siguientes condiciones para el ingreso de nuevo personal a la empresa:
 - a) La incorporación de personal de nuevo ingreso en la factoría se llevará a cabo normalmente en las categorías inferiores de cada grupo profesional.
 - b) Podrá incorporarse personal de nuevo ingreso a la planta en puesto de superior categoría, en aquellos casos en los que no se disponga de personal interno con aptitudes y capacidad probada para ocupar la plaza en cuestión, o en el caso de que el personal interno capacitado no pueda abandonar su puesto de trabajo sin menoscabo del funcionamiento de la industria.
 - c) Podrá incorporarse personal en casos de necesidad de una especialidad concreta.
 - d) La selección de personal, así como, la promoción de personal interno es competencia de la Dirección de la empresa, la cual evaluará las candidaturas recibidas y su mejor adecuación al perfil requerido para el puesto.

El Comité de Empresa podrá presentar su propio informe sobre las candidaturas internas presentadas, teniéndose en cuenta dicho informe para la valoración total.

**Artículo 8. Periodo de prueba.**

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para el personal con titulaciones Técnicas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras.

TÍTULO III**Clasificación profesional****Artículo 9. Sistema de Clasificación Profesional.**

A fin de facilitar la movilidad funcional y la polivalencia de las personas trabajadoras en la empresa, se establece un sistema de clasificación profesional basada en los siguientes Grupos:

Grupo Profesional 1. Técnicos/as.

Comprende este Grupo al personal con alto grado de cualificación, experiencias y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias y/o con el desempeño profesional consolidado, realizando tareas de alta cualificación y complejidad. Quedan incluidas en este Grupo, a título enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

Titulados/as y Licenciados/as Superiores.

Ingenieros/as Superiores.

Titulados/as Medios y Peritos.

Encargado/a General y de Recursos Humanos.

Grupo Profesional 2. Empleados/as.

Quedan incluidos en este Grupo el personal que, por su conocimiento y/o experiencias, realizan tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

En el mismo, quedan encuadradas, a título orientativo, las siguientes categorías profesionales:

Oficial Administrativo/a.

Auxiliar administrativo/a.



Encargado/a Laboratorio.

Analista de Laboratorio.

Comercial.

Programador/a de Sistemas.

Informático/a.

Grupo Profesional 3. Operarios/as.

Este Grupo integra a las personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencias, ejecutan operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en las labores auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación. El mismo comprende, a título enunciativo, las siguientes categorías:

Maestro/a Industrial.

Oficial 1ª.

Oficial 2ª.

Oficial 3ª.

Peón/a.

TÍTULO IV

Estructura económica

Artículo 10. Salario mínimo de Convenio.

1. Se establece en la Empresa como salario mínimo garantizado en jornada ordinaria y por todos los conceptos durante la vigencia del presente Convenio el siguiente:

Año 2022: 22.243 euros.

2. En atención al necesario periodo de aprendizaje y formación requerido para la adaptación de la persona trabajadora a las actividades de la Empresa, el salario mínimo Convenio anteriormente indicado se hará efectivo a partir del cumplimiento por parte de la citada persona de un año de antigüedad en la Empresa, computando a tales efectos todo el tiempo de prestación de servicios a contar desde la fecha del primer contrato concertado



directamente con la Empresa o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, siempre que lo sea para el mismo puesto de trabajo. De esta manera, durante el primer año la persona trabajadora percibirá el 80 por ciento del salario establecido para su categoría o grupo profesional.

Artículo 11. Incrementos salariales.

Año 2022.

Para el año 2022 y con efectos desde el día 1 de enero, se establece un incremento fijo del 3 por ciento sobre las retribuciones fijas que tuvieran consolidadas a fecha 31 de diciembre de 2021.

Año 2023.

- A) Incremento inicial: Sobre las retribuciones fijas del año 2022 se establece un incremento fijo del 2 por ciento, que se aplicará desde el 1 de enero de 2023.
- B) Revisión por IPC 2023: En el supuesto de que el IPC resultante a 31/12/2023 sea superior al incremento inicial del 2% señalado en el punto anterior, se procederá a una revisión, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023, hasta igualar el IPC real, con un incremento máximo del 3% acumulado en el año (inicial más revisión).

Año 2024.

- C) Incremento inicial: Sobre las retribuciones fijas del año 2023 se establece un incremento fijo del 2 por ciento, que se aplicará desde el 1 de enero de 2024.
- D) Revisión por IPC 2024: En el supuesto de que el IPC resultante a 31/12/2023 sea superior al incremento inicial del 1,5% señalado en el punto anterior, se procederá a una revisión, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023, hasta igualar el IPC real, con un incremento máximo del 3% acumulado en el año (inicial más revisión).

Revisión por IPC acumulado 2022-2023-2024.

Se aplicará una revisión a los contenidos económicos del convenio por el 50% de la diferencia entre el IPC acumulado del período del 31/12/2021 al 31/12/2024 y el incremento pactado en el mismo período, con un máximo del 3%, y sin efectos retroactivos. Los nuevos valores servirán de base para la negociación del convenio de 2025.

Artículo 12. Salario Base.

El salario base será el que para cada categoría profesional se establece en el anexo I del presente Convenio, referido al ejercicio 2022.

**Artículo 13. Plus de Antigüedad.**

El complemento de antigüedad establecido para premiar la permanencia continuada de la persona trabajadora al servicio de la Empresa se abonará a razón del 5 por ciento por quinquenio sobre el salario base vigente en cada momento y para categoría profesional.

Artículo 14. Plus de Convenio.

El Plus de Convenio queda fijado durante el ejercicio 2022 en el importe de 418,29 euros para todas y cada una de las categorías profesionales, y en el que resulte de aplicar el incremento salarial pactado en este convenio para los años 2023 y 2024. Dicha cuantía se abonará mensualmente, excepto durante el periodo de disfrute de las vacaciones, que se estará a lo dispuesto en el artículo 27.

Artículo 15. Plus de Nocturnidad.

El personal, sea cual fuere la categoría profesional que ostente, que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía queda fijada para el año 2022 en la cantidad de 2,50 euros por hora de trabajo efectivo. Para los años 2023 y 2024 el importe de este plus será 2,75 € y 3,0 € respectivamente, sin que les afecten los incrementos del artículo 11 de este convenio.

Artículo 16. Plus de Domingos y Festivos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción del presente plus por cada domingo y festivo efectivamente trabajado. Dicho plus se establece indistintamente para domingos y festivos en la cuantía de 7,48 euros por hora trabajada durante el ejercicio 2022. En los ejercicios 2023 y 2024 se aplicará a dicha cuantía la subida pactada en el presente Convenio para tales ejercicios.

Artículo 17. Plus de sábado tarde.

Se establece un nuevo plus que retribuye el trabajo efectivamente realizado cada sábado entre las 14:00 y las 22:00 horas, cuya cuantía queda fijada para el año 2022 en la cantidad de 2,5 euros por hora de trabajo efectivo y que pasará a ser de 2,75 € y 3,0 € en los años 2023 y 2024 respectivamente.

Artículo 18. Plus de Navidad y de Año Nuevo.

Reconociendo las partes signatarias del presente convenio la imposibilidad de detener el proceso productivo en la industria cementera ni siquiera en días señalados, y admitiendo la Empresa la especialidad y connotaciones afectivas de determinados días del año como son los



días de Navidad y de Año Nuevo, se establecen las siguientes retribuciones extraordinarias para el personal de plantilla que se vea obligado a prestar sus servicios durante dichos días:

Turno de las 22:00 horas del día 24 de diciembre a las 6:00 horas del día 25 de diciembre y turno de las 22:00 horas del día 31 de diciembre a las 6:00 horas del día 1 de enero: 189,30 euros.

Turno de las 6:00 horas a las 14:00 horas del día 25 de diciembre y turno de las 6:00 horas a las 14:00 horas del día 1 de enero: 94,64 euros.

Estos importes serán incrementados en 2023 y 2024 según lo pactado en el artículo 11º.

Dichas retribuciones absorben a las referidas en los anteriores artículos 15, 16 y 17.

Artículo 19. Retribución Voluntaria.

Se trata de una gratificación puramente voluntaria, de carácter graciable, que percibirán única y exclusivamente determinadas personas a los que la Empresa se la asigne; igualmente los diferentes importes de esta gratificación serán cuantificados por la Empresa, a los que se aplicará la subida pactada en el presente Convenio.

Artículo 20. Plus de Responsabilidad.

Se trata de un complemento salarial vinculado al puesto de trabajo y a las funciones específicas que individualmente la persona trabajadora desempeña y que será abonado a estas personas mientras permanezcan ligadas a dicho puesto y funciones en la cuantía que se viene percibiendo en la actualidad, pudiendo la empresa eliminarlo, en el caso que la persona deje de desempeñar el puesto de trabajo y/o funciones que justifica reseñado plus. Al importe de dicho complemento se le aplicará el incremento convenido en el presente pacto. Dicha cuantía se abonará mensualmente, inclusive durante el periodo de disfrute de las vacaciones anuales.

Artículo 21. Gratificaciones Extraordinarias.

1. La plantilla tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio, y antes del día 15 del mencionado mes; y de diciembre, y antes del día 15 del mencionado mes.

La cuantía de las pagas extraordinarias estará integrada por los conceptos de salario base de cada categoría profesional; antigüedad; un complemento de pagas extraordinarias, igual para todas las categorías, que queda fijado en 418,65 euros durante el ejercicio 2022 y en lo que resulte de aplicar la subida salarial pactada en este convenio para los años 2023 y 2024; y, en su caso, retribución voluntaria.



2. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de Verano: 1 de enero al 30 junio.
- b) Paga de Navidad: 1 de julio al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el año natural, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa durante el mismo.

Artículo 22. Kilometraje.

Aquellas personas, que, con autorización de la Empresa, y en razón a la realización del trabajo, necesiten utilizar sus vehículos para desplazamientos, la Empresa les abonará la suma de 0,24 euros por kilómetro recorrido, tanto de ida como de vuelta. En el caso de que el desplazamiento se produzca fuera de las horas ordinarias de trabajo, el kilómetro se abonará a razón de 0,30 euros.

Artículo 23. Paga de presencia.

1. La paga de presencia primará a aquellas personas que durante la jornada anual no hayan tenido más de una falta de asistencia al trabajo, aun justificadas. Exclusivamente no tendrán, a efectos de concesión de la paga de presencia, la consideración de falta las ausencias debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional, a las vacaciones, al ejercicio de un cargo de representación sindical o las debidas al disfrute de las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 28 del presente Convenio.
2. Las faltas de asistencia al trabajo debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional serán reputadas como ausencias a los efectos de este artículo cuando la persona trabajadora haya sido sancionada por simulación de accidente o enfermedad, cuando haya sido sancionada por no respetar el tratamiento médico durante su curación o cuando se produzcan circunstancias similares a las anteriormente citadas en las que se aprecie mala fe por parte de la persona.
3. La paga de presencia se abonará antes de la finalización del mes de enero del año siguiente a su devengo.
4. La cuantía anual a percibir durante los años de vigencia del convenio será de 137,81 euros a favor del personal de plantilla que no haya tenido ninguna falta de asistencia al trabajo conforme a lo dispuesto en los párrafos anteriores, y de 99,22 euros en el supuesto de haberse producido una única falta.

**Artículo 24. Anticipos quincenales, préstamos y pago del salario.**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos quincenales a cuenta.
2. Se crea un fondo de 40.000 € para concesión de préstamos por un importe máximo de 3.000 € por persona de plantilla, y con un plazo de devolución de 24 meses. Aquellas personas de la organización que hubieran obtenido este préstamo no podrán volver a solicitarlo hasta transcurridos 12 meses de su total amortización.

Se imputará como retribución en especie el interés legal del dinero sobre el saldo mensual.

3. El pago del salario se realizará mensualmente por periodos vencidos, y, salvo circunstancias excepcionales, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

TÍTULO V**Tiempo de trabajo****Artículo 25. Jornada de trabajo.**

1. La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo durante el periodo de vigencia del presente Convenio.
2. La jornada de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. El tiempo de trabajo efectivo no comprenderá ningún descanso intermedio existente durante la jornada laboral.
3. Se elaborará anualmente por la Empresa, previo informe del Comité de Empresa, un Calendario Laboral en el que se consigne la distribución de la jornada anual pactada, así como el horario de trabajo correspondiente. El referido Calendario deberá estar expuesto antes del 31 de enero de cada año.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria anual pactada en el presente Convenio.
2. La realización de horas extraordinarias requerirá autorización expresa y por escrito de la persona que ostente la posición de inmediata superior jerárquica del trabajador/a que las realice, así como de la Dirección de Fábrica.



3. Con carácter general, las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso, quedando a opción de la empresa la compensación en metálico de estas por razones técnicas, organizativas y/o productivas.
4. La compensación de las horas extraordinarias en tiempo de descanso se realizará, siempre que no se perturbe con ello el normal proceso de producción, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En tal caso, las horas extraordinarias compensadas en tiempo de descanso no se computarán a los efectos de los límites fijados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.
5. La compensación de las horas extraordinarias en tiempo de descanso se realizará a razón del duplo de la hora ordinaria. En el caso de compensación en metálico, se abonará únicamente la/s hora/s generada/s.
6. Con efectos a partir del 1 de enero de 2023, el valor de las horas extras será el del valor de la hora ordinaria, incrementada en el 25%.
7. La Dirección de la Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 27. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales.
2. El cómputo para el devengo de las vacaciones se efectuará desde el día 1 de julio al 30 de junio.
3. A efecto del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuese su causa. En el caso que, al término del año, la persona trabajadora continuase de baja médica, mantendrá el derecho al disfrute de las vacaciones que le pudieran corresponder, disfrute que tendrá lugar dentro de los doce meses inmediatamente siguientes a la fecha de alta médica.
4. Las vacaciones serán disfrutadas por el personal de la plantilla antes del 31 de diciembre del año en curso, en proporción a los meses devengados.
5. Queda prohibido descontar del periodo de vacaciones reglamentarias cualquier permiso extraordinario otorgado con carácter voluntario por la Empresa, durante el año.
6. La retribución de las vacaciones estará integrada por los conceptos de Salario Base de cada categoría profesional, Plus de Antigüedad, Retribución Voluntaria y Plus de Responsabilidad



y un Complemento de Vacaciones, igual para todas las categorías, que queda fijado para el año 2022 en la cantidad de 418,65 euros, cantidad que se incrementará en el porcentaje de subida salarial fijado para los años 2023 y 2024 por el artículo 11 del presente Convenio.

7. Aquellas personas que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la Empresa, se les integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Artículo 28. Licencias y permisos.

El personal afectado por este Convenio, de plantilla fija o eventual, tendrá derecho, previo aviso y justificación, a una licencia no recuperable con derecho a remuneración en los siguientes casos, y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

1. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento. En los casos de fallecimiento, se mejorará lo dispuesto en el artículo 37.3 del ET con un día adicional.
2. Por traslado de su domicilio habitual, 1 día de licencia.
3. Por matrimonio de la persona trabajadora, 15 días naturales de licencia. El inicio de tal licencia podrá adelantarse como máximo 2 días antes del evento.
4. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado, reconocidos.
5. Por asistencia a consulta médica general, por el tiempo necesario que dure la consulta debiéndose acreditar la misma bien por parte de baja, o en caso contrario por el correspondiente justificante del médico/a que atienda la misma. En los casos no previstos en la mención anterior, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
6. Por asuntos propios, 1 día de permiso, previa petición con 7 días de anticipación y aprobación del superior.

Los permisos de corta duración se computarán por días hábiles.

**Artículo 29. Licencias y permisos recuperables.**

La Empresa facilitará en la medida de lo posible a aquellas personas que lo soliciten, previo aviso y justificación, y sin que en ningún caso pueda afectar al normal desarrollo del proceso de producción ni perjudicar a otra persona del equipo de trabajo, licencia con carácter recuperable en los siguientes casos, y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

- a) Fallecimiento de parientes de tercer grado, 1 día natural.

Artículo 30. Excedencia voluntaria.

Tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, aquellas personas trabajadoras que acrediten una antigüedad mínima ininterrumpida de un año al servicio de la Empresa. La excedencia tendrá un periodo mínimo de duración de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Solamente podrán simultanear el disfrute de un periodo de excedencia, un número de personas no superior al 2 por ciento de la plantilla.

En ningún caso podrá utilizarse una excedencia para prestar servicios en otras Empresas del sector del cemento.

La reincorporación de la persona en excedencia se producirá cuando exista una vacante en el puesto que la Empresa disponga en esos momentos, y que esta persona sea más adecuada en base a la categoría y grupo profesional, y deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes, a la fecha de finalización de la excedencia. En cualquier caso, la persona en situación de excedencia será reincorporada como máximo a la Empresa en el periodo de un año, a contar desde la finalización de la fecha de excedencia o de sus prorrogas si las hubiese.

Artículo 31. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En todo lo referente a licencias retribuidas por embarazo, reducción de la jornada con motivo de lactancia o por motivos familiares, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y cualquier otra norma concordante de aplicación.

TÍTULO VI**Mejoras voluntarias****Artículo 32. Incapacidad temporal.**

Con independencia de las prestaciones de Incapacidad Temporal a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua y del tipo de contrato de cada empleado/a, la Empresa abonará los siguientes complementos:



1. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, con baja producida por dichas contingencias, la empresa complementará, desde el primer día de la baja, hasta el 100 por ciento del salario bruto que debía cobrar por los conceptos de Salario Base, Plus de Antigüedad, Plus de Convenio, Retribución Voluntaria y Plus de Responsabilidad en su caso.
2. En caso de baja producida por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta el 100 por ciento del salario bruto que la persona trabajadora debía cobrar por los mismos conceptos referidos en el párrafo anterior y a partir del cuarto día de la misma.
3. La persona trabajadora cobrará el día completo en el caso de que inicie la jornada laboral, se encuentre en su puesto de trabajo y tenga que abandonarlo por prescripción médica.

Artículo 33. Bolsa de estudios.

1. Para la realización de los estudios que se determinen, la Empresa asigna para el ejercicio 2023 la cantidad de 6.000 euros, y de 6.500 euros para el ejercicio de 2024.
2. Para la aprobación y adjudicación de las mencionadas ayudas o becas se formará una Comisión de cuatro personas, formada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos del Comité de Empresa.

Artículo 34. Seguros colectivos.

La Empresa garantizará a su personal, herederos/as legales o a sus beneficiarios/as, las cantidades que a continuación se detallan para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

1. En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el importe será de 35.000 euros, que se incrementarán hasta 37.500 euros desde el 1 de enero de 2023.
2. En caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el importe será de 20.000 euros, que se incrementarán hasta 21.500 euros desde el 1 de enero de 2023.
3. La Empresa deberá suscribir una póliza de seguros que cubra las anteriores contingencias a favor de cada una de las personas trabajadoras que presten servicio en cada momento.



La no inclusión de las personas trabajadoras en la póliza mencionada por parte de la Empresa determinará que recaiga sobre la misma la garantía de la contingencia si llegasen a producirse.

Artículo 35. Plan de Pensiones.

1. La sociedad Votorantim Cementos España, SA, en su calidad de promotor del Plan de Pensiones de Cementos Cosmos, realizará los trámites necesarios para facilitar la adhesión voluntaria de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de este convenio en el citado Plan de Pensiones a partir del 1 de enero de 2023, con las siguientes especificaciones:

A) Salario Pensionable: estará formado por los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad, Plus Convenio, Plus de Responsabilidad, Retribución Voluntaria, Paga de Vacaciones, y Pagas Extras de Verano y Navidad.

B) Aportaciones:

Período	Trabajador	Empresa
2023	0,5%	1%
2024	1%	2%

TÍTULO VII

Movilidad funcional

Artículo 36. Movilidad funcional.

1. En los casos de perentoria necesidad la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar puesto de superior categoría, percibiendo mientras que se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñada.
2. La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona de plantilla a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras, no pudiendo la persona interesada negarse a efectuar el trabajo encomendado. En esta situación, la persona afectada por esta medida seguirá percibiendo la remuneración que por su categoría y función anterior le corresponda.



TÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 37. Comité de empresa.

1. La representación legal de las personas trabajadoras disfrutará de los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en cualquier otra normativa de aplicación.
2. El crédito horario para estas personas se establece en dieciséis horas mensuales. El uso de estas horas, deberá ser comunicado a la empresa con veinticuatro horas de antelación, y justificando su empleo. Las personas que conforman el Comité de Empresa tendrán horas ilimitadas retribuidas para la negociación del convenio colectivo y hasta la finalización del mismo, siempre que estén suficientemente justificadas ante la Empresa.
3. La Empresa facilitará en la medida de lo posible a la representación legal de las personas trabajadoras un local adecuado y con los elementos necesarios para el ejercicio de sus funciones.
4. La Empresa facilitará, a requerimiento del Comité de Empresa, al menos trimestralmente, información sobre la evolución económica de la Empresa, situaciones de producción, perspectivas de mercado, plan de inversiones y sobre aquellas otras materias a que se refiere el artículo 64.1. 1.º del Estatuto de los Trabajadores.
5. Sobre consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la normativa que los desarrolla.

TÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 38. Reconocimiento médico.

La Empresa gestionará a través de entidad adecuada una revisión o chequeo anual para toda su plantilla, atendiendo a que la práctica de tal revisión se acomode a la mejor organización del trabajo, sin perjuicio de que en determinados puestos de trabajos pueda reducirse la frecuencia de la revisión a un semestre y realizándose, en este último caso, reconocimientos médicos específicos a la materia objeto de revisión.

Así mismo, la empresa en coordinación con el área de Salud y Bienestar establecerán los protocolos médicos necesarios y pruebas adecuadas a cada sexo y puesto ocupado.



Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral, y el coste que comportarán los mismos será por cuenta de la Empresa.

Artículo 39. Medios y medidas de protección.

La empresa facilitará todos los medios de protección personal adecuados para la realización del trabajo, con la obligación del uso correcto por parte de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo.

Artículo 40. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a su personal las prendas que su puesto de trabajo requiera (camisa, pantalón, chaqueta y botas) en los meses de marzo, julio y noviembre. También proporcionará todos aquellos elementos de protección personal que igualmente su puesto de trabajo se requiera. La empresa entregará al personal una cazadora en noviembre.

Artículo 41. Documentos a disposición de la representación de las personas trabajadoras.

El Servicio de Prevención de la Empresa pondrá a disposición de la representación de las personas trabajadoras, de los/as delegados/as de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud en su caso, la documentación a que se refiere la normativa de prevención de riesgos laborales, con el fin de facilitar el ejercicio de las funciones atribuidas en esta materia a los órganos de representación, consulta y participación de la plantilla.

Artículo 42. Delegados/as de prevención y comité de seguridad y salud.

Competencias y facultades. En este apartado se estará a lo previsto en los artículos 36 a 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43. Elaboración anual de listado.

La Empresa, previo informe del órgano correspondiente de la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos, elaborará con periodicidad anual, un listado de aquellos puestos de trabajo que considere deba estar sometidos a reconocimientos médicos específicos.

En particular, esta planificación podrá afectar a los puestos de trabajo en los que se detecten exposiciones a riesgos en las modalidades siguientes:

1. Posturas forzadas.
2. Movimientos repetitivos.



3. Asma laboral.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de otros protocolos sanitarios en función de la aparición, en el centro de trabajo, de nuevos riesgos laborales.

Artículo 44. Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o tiempo de trabajo.
2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen el médico que asista facultativamente a la trabajadora y el médico del Servicio de Prevención, ésta deberá desempeñar de haberlo un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Empresa deberá determinar, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

TÍTULO X

Código de conducta

Artículo 45. Principios de ordenación.

1. Las normas de régimen disciplinario contenidas en el presente título persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos de los intereses legítimos de las personas trabajadoras y de la empresa.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente título.
3. Toda falta cometida por el personal de la plantilla se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.



5. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La empresa dará cuenta a la representación de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados/as, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Artículo 46. Graduación de faltas.

A) Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta 4 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, en el período de un mes.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar un día en un mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de cierta consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación de material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia leve en lo laboral.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o jefes/as.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.



10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo habitual sin causa o motivo que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a otras personas del equipo durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

B) Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de 4 faltas de puntualidad en un mes, o hasta 4 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, su equipo de trabajo, la empresa o terceros.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de ésta como de otras personas trabajadoras. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivarán perjuicios notorios para la empresa, será considerada como "muy grave".



7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora. Si existiera malicia se considerará falta "muy grave".
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado, y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para otras personas de su equipo de trabajo o para terceros.
13. No advertir, inmediatamente a sus responsables directos, a la empresa o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro de un período de 3 meses, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

C) Faltas muy graves:

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.
2. Falta al trabajo, más de dos días en un mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a la plantilla, como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.



4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez habitual y/o la toxicomanía.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de riesgo o accidente laboral grave, perjuicios graves a las personas de su equipo de trabajo, o a terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado que sean constitutivos de delito o falta penal.
14. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, las personas de su equipo de trabajo o terceros.
15. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
17. Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y las ofensas verbales o físicas de na-



turaliza sexual, ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aun cuando no pertenezca a la misma.

18. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

Artículo 47. Sanciones.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.
- b) Despido.

TÍTULO XI

Formación profesional

Artículo 48. Formación continua.

La Empresa asume el compromiso de afrontar, durante la vigencia del Convenio, el estudio y, en su caso, aplicación de planes de formación necesarios para la mejor capacitación de las personas trabajadoras y, por ende, para el mejor funcionamiento de la industria cementera.

Se dará cumplida cuenta al Comité de Empresa de las materias formativas que se vayan a poner en práctica.

Cuando no sea posible impartir la formación dentro de la jornada laboral, se otorgará una compensación de 12 euros por hora presencial en la formación, mas los gastos de desplazamiento desde la residencia habitual, si los hubiera.

TÍTULO XII

Comisión paritaria y sistema de solución de conflictos

Artículo 49. Comisión Paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por dos personas de la representación legal de las personas trabajadoras y dos personas en representación de la Empresa.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del presente Convenio.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio en el ámbito de la Empresa.
- c) Vigilancia de lo pactado.
- d) Cualquier otra de las actividades que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

Las reuniones de esta Comisión Mixta se efectuarán previa convocatoria por escrito, especificando en el mismo el tema objeto de interpretación o aclaración, de cualquiera de las partes firmantes del mismo y con una antelación de tres días a la fecha propuesta para la reunión.

Artículo 50. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el artículo 4.2 del Reglamento que lo desarrolla, y con base en lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan suscribir su adhesión al citado Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) y a su Reglamento de aplicación; así como al suscrito en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Disposición Adicional I. Seguro de salud.

Desde la firma de este convenio la empresa facilitará la adhesión voluntaria a la póliza de seguro médico contratada por la empresa en condiciones bonificadas por la empresa, pudiendo adscribir a la persona trabajadora, su cónyuge e hijos/as menores de 26 años. El importe de la prima a cargo de la persona trabajadora será considerado retribución en especie con el tratamiento fiscal como retribución flexible.

**Disposición Adicional II. Plan de igualdad de empresa Votorantim Cementos España, SA.**

La fábrica de Alconera al incorporarse a la sociedad Votorantim Cementos España, SA, queda adherida a las medidas de igualdad que la compañía viene promoviendo desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. A la firma del presente convenio, la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de Votorantim Cementos España, SA, se encuentra en proceso de negociación de las medidas a incluir en el citado plan; una vez aprobadas, estas medidas serán de aplicación para la totalidad de las personas que conforman la plantilla de la empresa, incluido por ende el personal de la Fábrica de Alconera.

Disposición Transitoria.

Tras la firma del convenio se constituirán 2 comisiones de trabajo para tratar los siguientes asuntos:

- Clasificación Profesional: con 2 objetivos.
 - Revisión de la actual Clasificación Profesional del convenio, para adecuarla a los Grupos Profesionales.
 - Asignación correcta de las categorías a cada persona trabajadora.
- Productividad: estudio de posibles alternativas de establecimiento de un concepto de retribución variable.
- Plus de Guardia y Disponibilidad personal administración e informática: la dirección de la empresa se compromete a que antes del 31/12/2022 se establecerá un sistema formal de guardias con las personas trabajadoras afectadas, estableciendo las condiciones y compensaciones correspondientes. La propuesta económica será presentada al Comité antes de finalizar el mes de octubre.

**ANEXO I****SALARIO BASE 2022**

TITULADO/A SUPERIOR	1.444,61 €
LICENCIADO/A	1.444,61 €
INGENIERO/A SUPERIOR	1.444,61 €
ENCARGADO/A GENERAL Y DE RRHH	1.282,69 €
TITULADO/A MEDIO	1.235,89 €
PERITO-TA	1.235,89 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.192,84 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.170,44 €
ENCARGADO/A LABORATORIO	1.178,74 €
ANALISTA LABORATORIO	1.178,74 €
COMERCIAL	1.170,44 €
PROGRAMADOR/A DE SISTEMAS	1.194,33 €
INFORMÁTICO/A	1.170,44 €
MAESTRO/A INDUSTRIAL	1.187,09 €
OFICIAL/A PRIMERA	1.178,73 €
OFICIAL/A SEGUNDA	1.170,44 €
OFICIAL/A TERCERA	1.170,44 €
PEÓN/A	1.170,44€



RESOLUCIÓN de 27 de julio 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 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "FCC Aqualia, SA", para la captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales en la ciudad de Badajoz capital. (2023063057)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "FCC Aqualia, SA", para la captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales en la ciudad de Badajoz capital – código de convenio 06000982012001- que fue suscrito con fecha 1 de junio de 2023, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

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 y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se 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, 27 de julio de 2023.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA, SA, PARA
LA CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN,
SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES EN LA
CIUDAD DE BADAJOZ PARA LOS AÑOS 2021-2026

ÍNDICE.

TÍTULO I. Condiciones generales.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Artículo 4. Ámbito Temporal y Denuncia del Convenio.

Artículo 5. Absorción y Compensación.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad.

Artículo 7. Paz Laboral.

TÍTULO II. Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria.

TÍTULO III. Subrogación convencional.

Artículo 9. Subrogación Convencional.

TÍTULO IV. Organización del tiempo de trabajo.

Artículo 10. Organización del Trabajo.

Artículo 11. Jornada Laboral.

Artículo 12. Calendario Laboral y Horarios.

Artículo 13. Registro de Jornada.

Artículo 14. Trabajo a Distancia y Teletrabajo.

Artículo 15. Flexibilidad Interna Negociada.



Artículo 16. Vacaciones Anuales Retribuidas.

Artículo 17. Horas Extraordinarias.

Artículo 18. Permisos Retribuidos y Reducción de Jornada.

Artículo 19. Permisos Sin Sueldo.

TÍTULO V. Contratación Laboral y Periodo de Prueba.

Artículo 20. Tipo de Contratación y Periodo de Prueba.

TÍTULO VI. Estructura Profesional.

Artículo 21. Clasificación Funcional.

Artículo 22. Factores de Encuadramiento.

Artículo 23. Grupos Profesionales.

Artículo 24. Especialidades.

Artículo 25. Movilidad Funcional.

Artículo 26. Permutas.

Artículo 27. Movilidad Geográfica.

TÍTULO VII. Promoción y Formación de Trabajadores.

Artículo 28. Promoción Profesional.

Artículo 29. Formación Profesional.

TÍTULO VIII. Estructura Retributiva y Régimen Económico.

Artículo 30. Incrementos Salariales.

Artículo 31. Estructura Retributiva.

A. Salario Base.

B. Complementos Salariales.

C. Complementos Extra Salariales.



A. Salario Base.

Artículo 32. Salario Base.

B. Complementos Salariales.

Fijos.

Artículo 33. Antigüedad Consolidada.

Artículo 34. Pagas Extraordinarias.

34.1. Ingreso y Cese Durante Cualquiera de los Trimestres.

34.2. Prestación de Servicios a Tiempo Parcial.

Artículo 35. Complemento Puesto de Trabajo.

Artículo 36. Plus Adaptación Convenio.

Variables.

Artículo 37. Plus de Actividad.

Artículo 38. Plus de Nocturnidad.

Artículo 39. Servicio de Disponibilidad Retén.

Artículo 40. Servicios Especiales (Plus de Sábados, Domingos y Festivos).

Artículo 41. Premio de Permanencia.

Artículo 42. Plus de Conducción.

C. Complementos Extra Salariales.

Artículo 43. Quebranto de Moneda.

Artículo 44. Dietas y Kilometraje.

Artículo 45. Suministro de Agua al Personal.

Artículo 46. Ayuda Escolar.

**TÍTULO IX. Régimen asistencial y salud laboral.**

Artículo 47. Régimen Asistencial.

Artículo 48. Enfermedades y Accidentes.

Artículo 49. Seguro de Accidente.

Artículo 50. Equipos de Protección Individual.

Artículo 51. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 52. Jubilación Anticipada Parcial y Jubilación Anticipada Voluntaria.

TÍTULO X. Planes de igualdad.

Artículo 53. Planes de Igualdad.

Artículo 54. Conciliación Familiar.

TÍTULO XI. Representación Colectiva.

Artículo 55. Competencias del Comité de Empresa.

Artículo 56. Derechos y Garantías.

53.1. Locales y Tablones.

53.2. Horas Sindicales.

53.3. Horas Delegados de Prevención.

Artículo 57. Secciones Sindicales.

TÍTULO XII. Régimen Disciplinario.

Artículo 58. Régimen Disciplinario.

Disposición Derogatoria.

Disposición Adicional.

Primera.

ANEXO I. Tablas Salariales 2021.



ANEXO II. Tablas Salariales 2022.

ANEXO III. Tablas Salariales 2023.

ANEXO IV. Tablas Salariales 2024.

ANEXO V. Tablas Salariales 2025.

ANEXO VI. Tablas Salariales 2026.

ANEXO VII. Documento Tipo de Solicitud.

ANEXO VIII. Documento de Intervención.

ANEXO IX. Reglamento Funcionamiento Interno de la Comisión Mixta Paritaria.

TÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente convenio colectivo regula la actividad laboral de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales que la Empresa FCC Aqualia, SA, desarrolla en sus centros de trabajo de la ciudad de Badajoz y aquellos pueblos afectos a la concesión administrativa suscrita con Excmo. Ayuntamiento de Badajoz. Así, como en la explotación del anillo exterior de 42,6 km de recorrido que conduce el agua potabilizada desde la Planta de Santa Engracia hasta las poblaciones de Valdebótoa, Gévora, Sagrajas, Novelda, Alcazaba, Pueblo Nuevo del Guadiana, Guadiana del Caudillo, Valdelacalzada, Talavera la Real, Balboa y Villafranco del Guadiana, denominado Según el RDL 9/1998 de 28 de agosto, como "Mejora del Abastecimiento de Aguas a Badajoz y pueblos de su entorno".

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre FCC Aqualia, SA, y sus trabajadores, cuya actividad económica tiene como objeto la gestión y explotación del ciclo integral del agua según lo establecido en el artículo anterior, esto es:

a) Captación y Tratamiento que se desarrolla en las siguientes áreas:

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

Aducción, que consisten en la conducción y transporte de agua hasta las estaciones de tratamiento y depósitos.

Tratamiento de agua para su potabilización.

Tratamiento de agua residual para la depuración de la misma.

b) Mantenimiento Redes:

Red de abastecimiento de agua potable.

Red de alcantarillado de agua residual.

c) Gestión de Clientes:

Donde se llevan a cabo labores de atención al cliente, esto es, contrataciones de suministro de agua, lecturas de contadores de agua, facturación de consumos y cobros.

d) Administración General y Contabilidad.

e) Oficina Técnica:

Donde se elaboran proyectos de obras en general del servicio de aguas.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo se aplicará a todas las personas trabajadoras de FCC Aqualia, SA, incluido en el ámbito territorial y funcional anteriormente indicado que prestan y presten sus servicios mediante una relación de carácter laboral.

Quedan expresamente excluidos de este Convenio aquellas personas trabajadoras subrogadas del Excmo. Ayuntamiento de Badajoz y cuya relación laboral se regulará por el acuerdo firmado entre este Ayuntamiento y sus trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Temporal y Denuncia del Convenio.

La vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 6 años, que quedará comprendido entre los días 1 de enero del 2021 al 31 de diciembre del año 2026, con la excepción de los puntos en que expresamente se convenga otra cosa. Entrará en vigor en el momento de su firma, no obstante los conceptos económicos aquí pactados se aplicarán con carácter retroactivo en aquellos que expresamente así se recoja, desde 1 de enero del 2021.

Finalizado el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, cualquiera de las partes podrá presentar escrito de Denuncia ante la Comisión Negociadora, que deberá ser inscrito en el Registro de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Extremadura, con un plazo de preaviso mínimo de un mes de antelación a la fecha de su vencimiento inicial, debiendo informar posteriormente estas circunstancias a la otra parte, procediendo, tal y como indica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores respecto al proceso negociador.

Si el Convenio no se hubiera denunciado, o no se hubiese denunciado dentro del plazo señalado en el apartado anterior, éste se prorrogará de año en año, permaneciendo ultra activo hasta la firma de uno nuevo, salvo en materia de incrementos o revisión salarial, o pactos puntuales de necesaria adaptación, manteniéndose por tanto las retribuciones definitivas correspondiente al año 2026.

Durante la vigencia del mismo, toda nueva legislación aplicable que hiciese referencia a la regulación mediante la negociación colectiva, se tratará en Comisión Paritaria para ser elevada a la mesa negociadora.

**Artículo 5. Absorción y Compensación.**

Las cantidades económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo son mínimas, de tal manera que las mejoras económicas ya establecidas y consolidadas se respetarán. La aplicación de las futuras disposiciones legales deberá valorarse en su conjunto y en su cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto éstas consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas, mejorándose en este caso las condiciones tan solo en cuanto al exceso.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo único e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Artículo 7. Paz Laboral.

Ambas partes se comprometen a mantener la paz laboral, durante la vigencia del presente convenio colectivo, manifestando su firme intención de solucionar mediante la Comisión Paritaria cualquier conflicto que pudiera plantearse.

TÍTULO II**Comisión mixta paritaria****Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria.**

Constitución:

Se constituye una Comisión Paritaria, como órgano de vigilancia e interpretación de la aplicación de este Convenio, formada por seis miembros, tres de los cuales serán de la representación de la Dirección de la Empresa y los otros tres del Comité de Empresa.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los treinta días siguientes a la publicación oficial del mismo.

Se acuerda, además, que ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados por un asesor con voz pero sin voto.

Domicilio social:

Su domicilio será el que disponga en cada momento la Empresa durante la vigencia del presente Convenio en la localidad de Badajoz, siendo en la actualidad en la calle Plaza de España número 13.

Procedimiento y materias:

Sin perjuicio de las competencias legales atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio corresponde a la Comisión Paritaria. Dicha Comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante la jurisdicción social. Tras tramitarse cualquier reclamación y dentro del plazo de los treinta días naturales siguientes, a partir de la fecha que se le dé traslado de la misma, esta Comisión emitirá resolución sobre las materias tratadas.

Las resoluciones que adopte tendrán la misma eficacia jurídica vinculante que el Convenio. Las partes de la Comisión Paritaria podrán someter sus discrepancias al Acuerdo Interprofesional sobre solución o sistema extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas a que se refiere el Artículo 82.3 del RDL 2/2015 Ley del Estatuto de los Trabajadores para la no aplicación de las condiciones de trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre solución o sistema extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX).

El funcionamiento interno de la Comisión Mixta Paritaria se regirá por el Reglamento que se adjunta al presente Convenio Colectivo como anexo IX, que deberá ser actualizado en la primera reunión de esta Comisión.

TÍTULO III

Subrogación convencional

Artículo 9. Subrogación Convencional.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial estatal de aguas de aplicación.

TÍTULO IV

Organización del tiempo de trabajo

Artículo 10. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, respetando los acuerdos incluidos en el presente Convenio Colectivo, y teniendo siempre como objetivo el alcanzar el nivel óptimo de los objetivos de mejor prestación del servicio público encomendado.

Para ello, es necesaria la mutua colaboración de la Dirección y las personas trabajadoras, y aun siendo facultad de la dirección el adoptar cuántos sistemas de trabajo y modernización



juzguen precisos con el fin de conseguir el objetivo mencionado. No obstante, informará a los Representantes de los Trabajadores para que éstos realicen las sugerencias que estimen oportunas sobre la marcha del trabajo.

Artículo 11. Jornada Laboral.

La jornada semanal máxima será de 40 horas de trabajo efectivo y la jornada máxima anual será de 1698 horas para cada año de vigencia del convenio.

Artículo 12. Calendario Laboral y Horarios.

El calendario de los días laborables anuales y los horarios de trabajo se establecerán por acuerdo entre la Representación de la Dirección de la Empresa y la de los Trabajadores, tomándose en todo caso como base lo dispuesto en los anteriores artículos 10 y 11, pudiendo establecerse el descanso semanal obligatorio en cómputo de hasta catorce días.

Se fija durante todo el año la jornada intensiva para todas las personas trabajadoras.

Para el personal adscrito a Administración, Gestión de Clientes y Oficina Técnica se contemplará flexibilidad horaria de media hora al inicio y final de la jornada, sin perjuicio de la continuidad de la prestación del servicio.

La Dirección de la Empresa fijará esta jornada intensiva en función de las características del propio servicio en jornada a turnos, tal y como ya está establecida en la actualidad.

Cada persona trabajadora conocerá mediante planilla qué tipo de jornada y turno deberá realizar.

Se establece de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, un horario de feria por la festividad de San Juan de la localidad de Badajoz, considerándose este tiempo como si fuera de trabajo efectivo para el cómputo de la misma, para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas funcionales de gestión de clientes, administración general y contabilidad, así como los días 24 y 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio.

Se establecen veinte minutos de descanso durante la jornada laboral, considerándose este tiempo como si fuera de trabajo efectivo para el cómputo de la misma.

El calendario laboral anual, horario y registro de jornada de los centros de trabajo, se elaborará con la participación de los Representantes de los Trabajadores, según lo expresado, será expuesto en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo durante el mes de enero de cada año, previamente firmado por la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.



Con carácter mensual y una vez finalizado el mes correspondiente, la empresa entregará al Comité de Empresa, las planillas de los servicios efectivamente prestados en el mismo.

Artículo 13. Registro de Jornada.

La Empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir un horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

El registro de jornada siempre será de manera telemática, dotándose a cada centro de trabajo de un equipo de fichaje, con el fin de que cada persona trabajadora realice su fichaje a la entrada al centro y a la salida de este.

En centros donde no sea posible instalar estos equipos de fichaje se hará mediante los medios facilitados por la empresa.

Artículo 14. Trabajo a Distancia y Teletrabajo.

Se estará en lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y en la normativa complementaria o de desarrollo que regule esta materia.

Asimismo, será de aplicación cualquier mejora que se establezca en esta materia por Corporativo de FCC y que afecte a las empresas de Grupo, en este caso FCC Aqualia. Igualmente, cualquier mejora que se establezca en Aqualia, con la aquiescencia de Corporativo del Grupo FCC también será de aplicación inmediata a las personas trabajadoras adscritos a este Convenio.

Las personas trabajadoras que deseen realizar esta modalidad, deberán de solicitarla a la Dirección de la Empresa. La Empresa deberá responder a dicha solicitud e informar de todo el proceso a la Representación Leal de los Trabajadores.

Artículo 15. Flexibilidad Interna Negociada.

A fin de contribuir a la flexibilidad interna de la Empresa para favorecer su competitividad en el mercado y, en especial, dar una mejor respuesta a la prestación del servicio público que realizan, la jornada de trabajo podrá ser modificada o distribuida de forma irregular por la Dirección de la Empresa conforme a su competencia exclusiva de organización del trabajo, en un porcentaje mínimo y máximo de hasta un 5% equivalente a 84 horas de flexibilidad de la jornada de trabajo en cómputo anual, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios de jornada que se produzcan por circunstancias sobrevenidas o conocidas por la empresa con una antelación inferior a 6 días, no se entenderán comprendidas en el concepto



de flexibilidad interna, sino por necesidad del servicio, de lo cual se informará siempre al comité de empresa notificando expresamente la naturaleza de dicha necesidad, no computándose en el número máximo de horas aquí pactadas, de conformidad con lo establecido en el convenio y la normativa vigente.

Aquellos cambios que vengan producidos a solicitud de las personas trabajadoras con una antelación mínima de 15 días, deberán ser respondidos por la Empresa en un plazo de 5 días desde que les sean formulados.

Artículo 16. Vacaciones Anuales Retribuidas.

Se establece un periodo de 31 días naturales de vacaciones anuales, comprendidas entre los meses siguientes: junio, julio, agosto y septiembre, siendo retribuidas por los conceptos de salario base más los complementos salariales fijos establecidos en el título estructura retributiva y régimen económico (excepto pagas extraordinarias que se abonará según lo estipulado en el artículo 34) además del plus de actividad, el plus adaptación grupo profesional y complementos de carácter personal e individual.

El calendario de vacaciones se determinará de acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, antes de la finalización del año anterior, teniendo en cuenta que cada persona trabajadora debe conocer el inicio de las mismas con una antelación mínima de dos meses.

La persona trabajadora que voluntariamente desee disfrutar total o parcialmente sus vacaciones en otras fechas distintas de las establecidas, deberá solicitarlo a la empresa mediante Documento-tipo para que, una vez vista, ésta decida su conformidad o no. Cualquier cambio sobre lo anterior en las vacaciones ya establecidas deberá ser realizado mediante Documento-tipo dirigido a la dirección y siempre a través del Comité de Empresa, para que la empresa lo tramite y le dé resolución, comunicándole de forma expresa a la persona trabajadora dicha decisión, como máximo dos meses antes de la pretensión del disfrute vacacional en la nueva fecha.

El disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo garantizará la continuidad del servicio, de manera que en un mismo periodo no podrá coincidir empleados de igual Grupo profesional/ Nivel/Área funcional/ Especialidad, de modo que tan solo el 40% de la plantilla con el mismo Grupo profesional/ Nivel/ Área funcional/Especialidad y centro de trabajo pueda disfrutar simultáneamente idéntico período vacacional.

Artículo 17. Horas Extraordinarias.

Ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.



Sin perjuicio del carácter voluntario de éstas horas en los términos legales establecidos, y teniendo en cuenta el carácter público del Servicio de Aguas de Badajoz que se presta y el deber de garantizar su continuidad con las mínimas interrupciones posibles, las personas trabajadoras se obligan a prolongar su jornada de trabajo hasta solventar las incidencias que se puedan producir, o hasta concluir aquellos trabajos encomendados que no sean susceptibles de interrupción, y en particular en las siguientes situaciones:

1. Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
2. Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio sean inaplazables.
3. Otras circunstancias de carácter estructural derivadas 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.

En estos supuestos, este exceso de jornada se considerará como horas extraordinarias, compensándose éstas con descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computándose a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35-2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha compensación de las horas realizadas, por tiempo de descanso, será en una proporción de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria completa realizada, siempre y cuando no perturbe el normal funcionamiento de la Empresa.

No obstante, en sustitución de lo anterior, podrá abonarse el importe determinado para cada grupo/ nivel profesional en la tabla salarial que se adjunta como anexo I que, en todo caso corresponderá a un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria, dentro de los dos siguientes meses.

La Representación de los Trabajadores recibirá, con carácter mensual, relación nominal de todas las horas extraordinarias realizadas, así como de los tiempos de intervención.

Artículo 18. Permisos Retribuidos y Reducción de Jornada.

Todas las personas trabajadoras podrán disfrutar de los permisos retribuidos y reducciones de jornada de trabajo en la forma y casos regidos en la ley vigente en cada momento, previa justificación necesariamente comunicada a la Empresa, con las siguientes especificaciones:

- a) 5 días naturales en caso de muerte de parientes de primer grado de afinidad o consanguinidad, entendida esta última conforme a la jurisprudencia del Alto Tribunal de lo Social, que será de 2 días en los casos de segundo grado.



- b) 15 días naturales por matrimonio civil o eclesiástico. Pudiendo aplazarse previo acuerdo con la Empresa, el inicio del disfrute.
- c) 3 días de licencia en caso de hospitalización superior a un día por enfermedad o accidente de parientes de primer grado de afinidad o consanguinidad, qué será de 2 días en los casos de segundo grado.
- d) 3 días de licencia en caso de nacimiento de hijo. Serán 5 días si como consecuencia del parto se produjese una situación anómala que pusiese en peligro la integridad física de la madre o del niño.
- e) 1 día de licencia en caso de matrimonio civil o eclesiástico de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad.
- f) 7 días por asuntos particulares, repartidos proporcionalmente a lo largo del año que podrán ser disfrutados, unidos o por separados, teniendo en cuenta en ambos casos las propias necesidades de la persona trabajadora, avisando al jefe de servicio con al menos 7 días de antelación, salvo caso de fuerza mayor debidamente valorada. Dichos días no podrán ser acumulados a las vacaciones anuales, siendo los mismos computables como jornada efectiva de trabajo. El Jefe de Servicio comunicará expresamente a la persona trabajadora y al Comité de Empresa si existen justificadas necesidades del servicio que imposibiliten el disfrute de este permiso; la comunicación deberá efectuarse con al menos 2 días de antelación a la pretensión del disfrute, considerándose aprobada de no existir notificación en dicho plazo.

Los días mencionados en los supuestos a), c), d) y e) se incrementarán en 3 días, si el motivo que justifica el permiso se produjera fuera de la localidad de residencia habitual de la persona trabajadora, con una distancia igual o superior a 200 km.

Se entiende por afinidad en este artículo como el tipo de parentesco que se produce por un vínculo legal a través del matrimonio u otro tipo de unión civil, entre aquellas personas que, sin tener lazo de consanguinidad entre sí, sí lo tienen en cambio con alguno de los que ha contraído matrimonio u otro tipo de unión civil.

Las peticiones de estos permisos y reducciones de jornadas deberán ser solicitadas a la Dirección mediante Documento-tipo y ésta enviará una copia al Comité de Empresa. Dicho documento se adjunta como anexo VII al presente Convenio y será puesto a disposición de las personas trabajadoras.

**Artículo 19. Permiso sin Sueldo.**

Las personas trabajadoras con contrato indefinido podrán solicitar con una antelación de 15 días un permiso sin sueldo, por período no inferior a 10 días ni superior a 31 días, cada año de vigencia del convenio. Este permiso no podrá ser acumulado a las vacaciones anuales.

Este tipo de permiso es incompatible con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena, y para cualquier tipo de actividad remunerada. Su naturaleza está ligada a cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal y profesional, por lo cual tendrá que ser motivado y compatible con la organización de la Compañía.

Las peticiones de este permiso deberán ser solicitadas a la Dirección mediante Documento-tipo y ésta enviará una copia al Comité de Empresa, que tendrá conocimiento de la concesión o negación del mismo.

TÍTULO V**Contratación laboral y periodo de prueba****Artículo 20. Tipo de Contratación y Periodo de Prueba.**

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, normas de desarrollo, y en especial en el Real Decreto-ley 32/ 2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral, la Garantía de la Estabilidad en el Empleo y la Transformación del Mercado de Trabajo, y en el Convenio Colectivo Sectorial estatal de aguas de aplicación.

TÍTULO VI**Estructura profesional****Artículo 21. Clasificación Funcional.**

1. Las personas trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. Esta clasificación se realizará en grupos y niveles profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen las personas trabajadoras. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, en el marco establecido en el presente Convenio Colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo y nivel profesional que corresponda.

Artículo 22. Factores de Encuadramiento.

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de la 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 y nivel profesional. Será el resultado de la conjunta ponderación, entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores de los siguientes factores:

Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
 - a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá 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 desarrollan.
 - d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá 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 tendrá 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.

Artículo 23. 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 párrafo anterior, se entenderá por:

- a) Grupo profesional: Agrupación unitaria de actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
- b) Áreas funcionales y especialidades: La agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

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

- 1.º) Técnica: Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y actitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.
 - 2.º) 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 actitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o ESO.
 - 3.º) 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 un determinado grupo y nivel profesional, área funcional y especialidad. 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.

Así mismo, 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.



Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional.

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 y niveles aquí establecidos.

Grupo Profesional 1:

A. Criterios Generales.

Tareas: Se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

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

Grupo Profesional 2:

A. Criterios Generales.

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

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

Formación Nivel B: 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.

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

Formación Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a ciclos formativos de grado medio, o formación profesional 1.º grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional 3:

A. Criterios Generales.

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

Tareas Nivel B: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

Formación Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio o formación profesional 1.º grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Tareas Nivel A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.

Formación Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional 2.º grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional 4:

A. Criterios Generales.

Tareas: 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.

Formación: 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.

Grupo Profesional 5:

A. Criterios Generales.

Tareas: 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.

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

Grupo Profesional 6:

A. Criterios Generales.

Tareas: 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 unas responsabilidades completas 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.

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

Artículo 24. Especialidades.

De acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, se establecen las siguientes especialidades:

- Personal administrativo/Atención clientes.
- Personal lectura contadores suministro de agua/ Inspector suministro de agua.
- Personal explotación redes de abastecimiento, saneamiento y albañilería.
- Personal explotación de EDAR/ ETAP/EBAR/jardinería.
- Personal laboratorio.
- Personal mantenimiento electromecánico.
- Personal conductor camión.



La adscripción de las personas trabajadoras a una especialidad determinada no supondrá, de ninguna manera, limitación alguna a la realización de diferentes funciones dentro del mismo grupo profesional. En todo caso, la realización de las distintas tareas por parte del personal se producirá, dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las labores que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, y con la debida observancia de la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 25. Movilidad Funcional.

Cualquier persona trabajadora podrá desempeñar funciones de inferior o superior grupo y/o nivel profesional, con las únicas limitaciones derivadas de la pertenencia a un grupo profesional, debiendo existir razones técnicas u organizativas que así lo justifiquen. En este caso, se realizará siempre la correspondiente comunicación oficial por parte de la Empresa a los Representantes Legales de los Trabajadores y por el tiempo indispensable para la atención de estas razones. En los supuestos de trabajos de superior grupo o nivel profesional, la persona trabajadora percibirá la retribución de este grupo o nivel profesional, que no podrá desarrollar por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. En el supuesto de que la realización de estas funciones superiores excediera de los plazos o periodos antes expuestos, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le consolide el salario y demás conceptos retributivos de este grupo/ nivel profesional superior.

En los supuestos de trabajos de inferior grupo o nivel profesional, se le respetarán a la persona trabajadora los salarios y demás conceptos retributivos del grupo o nivel profesional de origen, teniendo en cuenta que el nuevo destino no producirá menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora ni perjuicio de su formación y promoción, y que no podrán exceder de un periodo de noventa días al año, mientras todas las personas trabajadoras de su mismo grupo o nivel profesional no hayan rotado en la realización de dichos trabajos. No se computarán a estos efectos en ningún caso, los supuestos de averías o fuerza mayor.

Cuando la movilidad funcional a un puesto de inferior grupo/nivel profesional se produjera como consecuencia de una solicitud voluntaria de la propia persona trabajadora, o como consecuencia de alguna incapacidad física o psíquica sobrevenida, se le asignará la retribución correspondiente al nuevo grupo/nivel profesional.

Artículo 26. Permutas.

Las personas trabajadoras de distintos centros de trabajo, pero incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo y con el mismo grupo/nivel profesional, podrán mediante Documento-tipo solicitar de mutuo acuerdo la permuta de sus respectivos puestos de trabajos.



La Dirección de la Empresa resolverá esta solicitud a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, una vez oído al comité de empresa y sin que, en caso afirmativo, conlleve el derecho a indemnización alguna.

Artículo 27. Movilidad Geográfica.

Queda suprimida la posibilidad de que las personas trabajadoras sean trasladados de su puesto de trabajo, que exija cambio de residencia, tal y como está definido en el artículo 40.1º del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, no se entenderá traslado de puestos de trabajo con cambio de residencia todo aquel que se realice dentro del ámbito territorial establecido en el artículo 1 de este Convenio.

TÍTULO VII

Promoción y formación de trabajadores

Artículo 28. Promoción Profesional.

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio tienen derecho a la promoción interna.

Cualquier vacante que se produzca será comunicada al Comité de Empresa, siendo cubierta de la forma que la empresa estime conveniente, ya sea contratando nuevo personal o mediante promoción interna. Si la dirección considera cubrir la vacante con personal interno, realizará las pruebas selectivas que estime más oportunas para cubrir dicho puesto de trabajo con el referido personal. En caso de igualdad entre dos o más participantes en dicha prueba, primará el de mayor antigüedad en la empresa.

En todo proceso de promoción participará puntualmente el Comité de Empresa, siendo esta participación la establecida en las disposiciones legales vigentes al momento de su realización.

Asimismo, FCC Aqualia, SA, confeccionará su organigrama de acuerdo a las áreas funcionales con expresión de la plantilla necesaria y detallando los distintos grupos profesionales, niveles y especialidades previstas y necesarias. Debiendo facilitar este organigrama a la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 29. Formación Profesional.

FCC Aqualia, SA, promoverá la formación de su personal mediante la realización del correspondiente estudio de necesidades y obligatoriamente cuando la dirección adopte nuevos sistemas de trabajo y/o modernización de los existentes. Asimismo, elaborará el plan de formación; y contando en todo momento con la colaboración del comité de empresa.



TÍTULO VIII

Estructura retributiva y régimen económico

Las personas trabajadoras a las que les sea de aplicación el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la retribución que se fije en el mismo para cada grupo y/o nivel profesional.

Si presta sus servicios con jornada reducida o a tiempo parcial, recibirán sus retribuciones en proporción a su jornada laboral.

Artículo 30. Incrementos Salariales.

Para el año 2021 los conceptos salariales se incrementarán en un 3%, siendo ya recogida esta subida en la tabla salarial, que se une como anexo I, así como en la definición de cada uno de estos conceptos.

Para el año 2022 los conceptos salariales se incrementarán en un 3%, siendo ya recogida esta subida en la tabla salarial, que se une como anexo II, así como en la definición de cada uno de estos conceptos.

Para el año 2023 los conceptos salariales se incrementarán en un 3%, siendo ya recogida esta subida en la tabla salarial, que se une como anexo III, así como en la definición de cada uno de estos conceptos.

Para el año 2024 los conceptos salariales se incrementarán en un 4%, siendo ya recogida esta subida en la tabla salarial, que se une como anexo IV, así como en la definición de cada uno de estos conceptos.

Para el año 2025 los conceptos salariales se incrementarán en un 3%, siendo ya recogida esta subida en la tabla salarial, que se une como anexo V, así como en la definición de cada uno de estos conceptos.

Para el año 2026 los conceptos salariales se incrementarán en un 3%, siendo ya recogida esta subida en la tabla salarial, que se une como anexo VI, así como en la definición de cada uno de estos conceptos.

Artículo 31. Estructura Retributiva.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo están constituidas por el salario base de su grupo o nivel profesional y los complementos salariales correspondientes, de forma que la estructura retributiva queda configurada de la siguiente forma:

A. Salario base.

**B. Complementos salariales.****Fijos:**

- Antigüedad consolidada.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento puesto de trabajo.
- Plus adaptación grupo profesional.

Variables:

- Plus de actividad.
- Plus de nocturnidad.
- Servicio de disponibilidad por retén.
- Servicios especiales (Plus sábados, domingos y festivos).
- Premios de permanencia.
- Plus de conducción.
- Premio por jubilación anticipada.

C. Pluses extrasalariales.

- Plus de quebranto de moneda.
- Dietas y kilometraje.
- Suministro de agua al personal.
- Ayuda escolar.

A. Salario Base.**Artículo 32. Salario Base.**

Las cantidades a percibir por este concepto serán las que se establecen en la tabla salarial que se adjunta a este convenio colectivo como anexos para cada año de vigencia, fijada por unidad de tiempo.



B. Complementos Salariales.

Fijos.

Artículo 33. Antigüedad Consolidada.

El personal que a 31 de diciembre de 1996 tuviera consolidada cualquier cantidad en concepto de antigüedad, mantendrá a título personal dicha cantidad en un concepto que se denominará antigüedad consolidada, desapareciendo a todos los efectos el concepto de antigüedad tal y como lo definía la Ordenanza Laboral. La cantidad a abonar por este concepto registrará los mismos incrementos salariales que los determinados para el resto de conceptos salariales fijos.

Artículo 34. Pagas Extraordinarias.

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias, que serán abonadas respectivamente el quince de marzo, el quince de junio, el quince de septiembre y el quince de diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base más, antigüedad consolidada más en su caso, el plus adaptación grupo profesional.

Las referidas pagas extraordinarias, para el personal que en razón de su permanencia no tengan derecho a la totalidad de su cuantía, se calculará según las normas siguientes:

Artículo 34.1. El personal que ingrese o cese durante cualquiera de los cuatro trimestres del año, percibirá las pagas extraordinarias calculadas en proporción al tiempo trabajado en dicho trimestre.

Artículo 34.2. Las personas trabajadoras que presten servicio a tiempo parcial percibirán las pagas extraordinarias en la misma proporción que el número de horas contratadas.

Artículo 35. Complemento Puestos de Trabajo.

Consistirá en un 15% de la suma del salario base mensual más la antigüedad consolidada mensual más, en su caso, el plus adaptación grupo profesional mensual. Se percibirá exclusivamente en las 12 mensualidades ordinarias anuales y con independencia del puesto de trabajo que se ocupe.

Artículo 36. Plus Adaptación Grupo Profesional.

Este plus es de carácter consolidable y será de aplicación para todo el personal afectado por el IV Convenio Colectivo, que en los devengos de sus recibos de salario registraron el abono del plus adaptación grupo profesional. El cual vino motivado tras ajustar su salario base de

categoría profesional a grupo/nivel profesional/especialidad y que les generó el derecho a percibirlo por el importe del salario base que se les minoró en el momento de la aplicación, según está recogido en el Diario Oficial de Extremadura publicado el martes 8 de abril de 2014.

Este plus adaptación grupo profesional que no será compensable ni absorbible, y actuará a todos los efectos como el salario base, tanto para los incrementos establecidos anualmente por convenio como para el cálculo del resto de pluses o complementos que tengan como base de cálculo el importe del salario base.

Para las personas trabajadoras afectadas por el IV Convenio Colectivo, en aquellos supuestos en los que se lleve a cabo una promoción a grupo/nivel profesional superior, el importe de este complemento salarial será aquel correspondiente a este nuevo grupo/nivel profesional.

Para las personas trabajadoras afectas, que a la firma del IV Convenio Colectivo tenían reconocidas en sus recibos de salario las categorías de oficial de primera o segunda administrativo, auxiliar administrativo, lector cobrador, auxiliar de laboratorio, analista de laboratorio, almacenero, oficial de primera o segunda o de tercera, peón ayudante de obra, inspector, capataz, subcapataz y encargado serán recogidos en las tablas salariales.

Variables.

Artículo 37. Plus de Actividad.

Este complemento salarial se abonará a la persona trabajadora que realice tareas y/o cometidos en los que estén presentes circunstancias relacionadas con la toxicidad, penosidad y peligrosidad definidos en el IV Convenio Colectivo, al cual sustituyó en su denominación, percibiendo una retribución mensual igual al 25% del salario base, más la antigüedad consolidada y en su caso el plus adaptación grupo profesional.

Artículo 38. Plus de Nocturnidad.

Para el trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en el artículo 36.1.2 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución por hora nocturna efectiva trabajada se recoge en las tablas salariales adjuntas al presente Convenio como anexo para cada año de vigencia, quedando recogidas en las mismas los incrementos salariales establecidos en el artículo 30.

La totalidad de los turnos de noche a cubrir mensualmente, serán repartidos equitativamente entre las personas trabajadoras a turno de cada centro.

En cualquier caso, se procurará que en la asignación de los turnos de trabajo, ninguna persona trabajadora permanezca más de dos semanas ininterrumpidas realizando el turno de noche, salvo adscripción voluntaria al mismo.

**Artículo 39. Servicio de Disponibilidad por Retén.****Definición.**

Se considera que una persona trabajadora se encuentra en tiempo de atención al servicio de retén, cuando por necesidades del servicio y una vez concluida su jornada laboral, deba permanecer localizado a través de los medios técnicos que la empresa le facilite, para en el caso de ser requerido, inicie el tiempo de intervención al servicio de retén. Con la finalidad de dar solución y/o solventar una incidencia o urgencia que se produzca en el servicio. A tal efecto, en cada centro de trabajo se publicará mediante planilla, con una antelación de un mes a su fijación, las personas trabajadoras que quedarán asignadas a este servicio, y que no podrá prolongar su jornada laboral, salvo que esta prolongación se considere tiempo de intervención.

Compensación.

La disponibilidad por la atención al servicio de retén, que se realizarán por los días domingos y festivos, sábados y de lunes a viernes, se compensarán mediante el abono de las cantidades que se establecen en las tablas salariales que se adjuntan a este convenio colectivo como anexos para cada año de vigencia.

El abono de estas cantidades compensará la disponibilidad para este servicio, con independencia de los tiempos de intervención que serán abonados al mismo importe establecido para las horas extraordinarias que correspondan para cada persona trabajadora, recogido en las tablas salariales como anexos para cada año de vigencia.

Artículo 40. Servicio Especiales (Plus de sábados, domingos y festivos).

Todas las personas trabajadoras que están y estén integrados en el régimen de trabajo a turnos y que deban prestar sus servicios, por indicación de la Dirección de la Empresa, en sábados, domingos o festivos, además del resto de retribuciones ordinarias. Percibirán las cantidades que se establecen en las tablas salariales que se adjuntan a este convenio colectivo como anexos para cada año de vigencia.

Artículo 41. Premio de Permanencia.

Todas las personas trabajadoras que cumplan diez años de permanencia en la Empresa, percibirán la cantidad equivalente a una mensualidad de salario base de su grupo/nivel profesional, más en su caso, el plus adaptación grupo profesional correspondiente, que será abonado dentro de ese año.

**Artículo 42. Plus de Conducción.**

Todas las personas trabajadoras que posean el permiso de conducción de vehículos y que por necesidades del servicio sean requeridas para ello por la empresa, deberán utilizarlos, percibiendo en este caso las cantidades económicas que establecen las tablas salariales que se adjuntan a este Convenio como anexos para cada año de vigencia.

En el supuesto que, a la persona trabajadora durante su jornada laboral se le sancione administrativamente con retirada del permiso de conducir, derivada de defectos del vehículo de la empresa que no pueda o deba apreciar, la Empresa participará económicamente en el coste de realización de un solo curso para la obtención del nuevo permiso de conducir, todo ello en proporción a los puntos quitados al conductor como consecuencia de esta infracción o sanción.

C. Pluses Extrasalariales.

Artículo 43. Quebranto de Moneda.

Este importe se abonará únicamente al personal que maneje fondos de la Empresa de una manera continuada, incrementándose para los sucesivos años en los mismos porcentajes que se establece en el artículo 30.

Percibiendo en este caso las cantidades económicas que se recogen en las tablas salariales que se adjuntan a este convenio colectivo como anexos para cada año de vigencia.

Artículo 44. Dietas y Kilometraje.

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

En este caso, cuando la persona trabajadora utilice su vehículo particular voluntariamente y de conformidad con la empresa para realizar desplazamientos, ésta vendrá obligada a abonarle por el concepto de kilometraje la cantidad que se establezcan en las tablas salariales.

Artículo 45. Suministro de Agua al Personal.

La Empresa, dentro del ámbito territorial y personal del presente Convenio, abonará a cada persona trabajadora con un año de antigüedad, en concepto de ayuda para sufragar los gastos de la factura del agua para su uso doméstico, la cantidad de 18,95 €/mensual. También tendrán acceso a dicho importe aquellas personas trabajadoras con contrato temporal que acrediten una permanencia continuada en la empresa mínima de dos años.



Dicho importe se abonará en cada una de las doce nóminas del año. Para el abono de esta cantidad el trabajador deberá estar siempre al corriente de sus obligaciones con la Empresa por el servicio de suministro de agua, siendo responsable del pago de sus correspondientes facturas. El importe de este concepto podrá ser detraído posteriormente en nómina por la Empresa a la persona trabajadora en el supuesto de impago de las facturas por consumo de agua pudiéndosele abonar si en un periodo de seis meses salda la deuda con la empresa.

Este complemento se revalorizará en el mismo porcentaje que lo haga la tarifa por venta de agua que la empresa aplique.

Artículo 46. Ayuda escolar.

Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrán derecho a una ayuda económica por cada hijo que esté estudiando y como máximo hasta los 21 años de edad.

Esta ayuda escolar consistirá en 80 € al año por cada hijo, pagaderas en el mes de octubre previa justificación o matrícula de escolaridad en el organismo oficial académico.

TÍTULO IX

Régimen asistencial y salud laboral

Artículo 47. Régimen Asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en este convenio es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social y otras mejoras de carácter social, para las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la Empresa.

Artículo 48. Enfermedad y Accidentes.

En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente, la Empresa abonará a la persona trabajadora afecto, la diferencia hasta completar el 100% del salario base más los complementos salariales fijos establecidos en el título estructura retributiva y régimen económico, (excepto pagas extraordinarias que se abonarán según lo estipula el artículo 34) además del plus de actividad, el plus adaptación grupo profesional y complementos de carácter personal e individual.

La Dirección estará a lo que se indica en el artículo 20.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 49. Seguro de Accidentes.**

La Empresa concertará con una compañía de seguros el correspondiente seguro de accidentes de trabajo, por el que se le abonará una indemnización extraordinaria de 30.000 € a aquellas personas trabajadoras que como consecuencia de accidente de trabajo queden en situación de invalidez permanente absoluta. Igualmente, se abonará esta misma indemnización extraordinaria en los casos de fallecimiento de la persona trabajadora, siendo percibido este importe por sus herederos legales, debiendo acreditarse dicha condición mediante la documentación oportuna.

Artículo 50. Equipos de Protección Individual. Vestuario Laboral y Ropa de Protección.

La Empresa facilitará a todas y cada una de las personas trabajadoras, el vestuario y equipo de protección individual adecuado a cada época del año, adaptado a las peculiaridades del trabajo a realizar. Renovándose cuantas veces se acredite su necesidad y solo podrá ser usado durante la jornada laboral, siendo de uso obligatorio durante la misma. La persona trabajadora será responsable del deterioro anormal y pérdida de las prendas y equipos de protección que les son entregadas por la Empresa.

La Empresa está obligada a facilitar a la persona trabajadora dicho vestuario laboral, para lo cual dispondrá de un número mínimo necesario, es decir, en prendas y tallas para atender las necesidades de los trabajadores, siguiendo las directrices del área de prevención de riesgos laborales.

Del mismo modo, la Empresa facilitará EPIS y otras ropas de protección adecuadas al cumplimiento de las normas de PRL necesarias y adaptadas a las peculiaridades de cada trabajo a realizar.

La persona trabajadora en todos los casos utilizará el Documento-tipo para solicitar el vestuario laboral y EPIS.

Artículo 51. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y las legislaciones, decretos y reglamentos, que la amplíen, modifiquen o desarrollen. Ambas partes se comprometen a aplicar, velar y exigir el cumplimiento de los preceptos recogidos en estas normativas vigentes y en las contempladas en el también vigente reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, que deberá ser actualizado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, además de las recomendaciones dictadas por el servicio de prevención mancomunado. Y en el caso de inobservancia, los Delegados de Prevención actuando por la parte social elevarán el asunto al Comité de Empresa, a la Empresa y/o al Comité de Seguridad y Salud, utilizando para ello el documento de intervención que se adjunta en este convenio colectivo como anexo VIII.

**Artículo 52. Jubilación anticipada parcial y jubilación anticipada voluntaria.**

El personal que preste sus servicios en la empresa se jubilará al cumplir la edad legal, que en cada momento corresponda, para lo cual será necesario que cumplan los requisitos mínimos establecidos para ello por la legislación vigente.

Para la jubilación anticipada parcial con contrato de relevo será necesario que se cumplan los requisitos establecidos por la legislación vigente.

Durante la vigencia de este convenio se establece un premio por jubilación anticipada voluntaria y de mutuo acuerdo entre ambas partes, cuya cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación anticipada a los 63 años, diecisiete mensualidades.

Por jubilación anticipada a los 64 años, catorce mensualidades.

Por jubilación anticipada a los 65 años, once mensualidades.

Por jubilación anticipada a los 66 años, seis mensualidades.

TÍTULO X**Planes de igualdad, conciliación laboral y familiar****Artículo 53. Planes de Igualdad.**

La Empresa se atenderá a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, y el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgente para Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombre en el Empleo y la Ocupación y al plan de igualdad vigente en cada momento, suscrito entre el Grupo FCC Aqualia, SA, y las centrales sindicales más representativas.

Con las siguientes medidas complementarias:

Medidas Complementarias en Materia de Igualdad.

— De la igualdad salarial:

La Empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial. Sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

La Empresa deberá tener un registro retributivo de la totalidad de la plantilla, que tendrá que incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo.

La Representación Legal y las personas trabajadoras a través de ésta, tendrá acceso a dicho registro. El acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la Representación Legal de los Trabajadores, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

Artículo 54. Conciliación Familiar.

Para hacer efectivo los principios de igualdad y corresponsabilidad, es necesaria la adopción de medidas que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, que garanticen y resuelvan las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y que, a la vez, no supongan una pérdida de retribuciones, de derechos de protección social, de mantenimiento del puesto de trabajo, ni de oportunidades en la promoción profesional.

En virtud de lo anterior, todas las personas afectadas por el presente Convenio, Independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, en los términos recogidos en su articulado, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el período previsto. Notificada dicha solicitud por escrito, la Empresa, en un plazo de 15 días, deberá realizar las gestiones necesarias para que la persona trabajadora regrese a su jornada o modalidad contractual anterior. Lo dispuesto en los párrafos anteriores, se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, así como del resto de medidas de conciliación previstas en el presente Convenio.

Fases del procedimiento de solicitud.

Inicio del procedimiento:

a) Solicitud.

La solicitud de adaptación de la jornada deberá realizarse por escrito, a instancia de la persona interesada. A los efectos del cómputo de plazos, la Empresa deberá hacer

entrega al peticionario de una copia sellada del formulario registrado. Junto con la solicitud, y de forma voluntaria, la persona trabajadora podrá aportar la documentación acreditativa de las necesidades alegadas.

b) Ampliación de la Documentación a Petición de la Empresa.

Asimismo la Empresa, en el plazo máximo de 5 días desde la fecha de presentación de la solicitud, podrá requerir a la persona interesada, aquellos documentos que considere necesarios para evaluar si la adaptación solicitada es razonable y proporcional, en relación con las necesidades de la persona trabajadora, y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa; en cualquier caso, la persona trabajadora podrá negarse a la entrega de lo solicitado, sin que dicha directiva suponga "per se" la denegación por parte de la empresa al ejercicio del derecho de adaptación de la jornada.

Confidencialidad:

La Empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida, conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados, y quedan afectos al posible ejercicio de los trabajadores y trabajadoras de ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

Proceso de negociación:

- a) En un plazo máximo, de 10 días, desde la fecha de registro de entrada de la solicitud de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, desde la dirección y el responsable de Recursos Humanos de la Empresa, se reunirá con la Representación de los Trabajadores y la persona interesada, a fin de que esta última exponga los motivos que justifican su solicitud.
- b) Tras dicha reunión la Empresa, en un plazo máximo de 15 días, deberá emitir resolución notificando por escrito a la persona trabajadora y a la Representación de los Trabajadores la aceptación o no de la petición instada.
- c) En los supuestos en los que por parte de la empresa se manifieste la negativa al ejercicio del derecho de adaptación de jornada, se indicarán las razones objetivas en las que se sustente tal decisión.
- d) Junto a la resolución que deniegue el ejercicio del derecho en los términos planteados por la persona trabajadora en la solicitud de adaptación, la empresa podrá plantear una



propuesta alternativa que no coincida con la solicitada. Que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, indicando, en cualquier caso, las razones objetivas en las que se sustenta tal propuesta alternativa.

e) Notificada la misma a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de 10 días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia.

f) Las discrepancias surgidas entre la Dirección de la Empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento legalmente previsto para ello.

Medidas Complementarias en Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Excedencias por Cuidados de Familiares:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido di-



cho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se entenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que otro progenitor, la reserva de puestos de trabajo se entenderá hasta el máximo de dieciocho meses.

Permisos Retribuidos Recuperables:

Cada persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 20 horas anuales durante la vigencia del presente convenio para acompañar a familiares de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Debiendo estas horas ser recuperadas.

TÍTULO XI

Representación colectiva

Artículo 55. Competencias del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las contempladas en el presente Convenio Colectivo y cuantas otras se regulan en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 56. Derechos y Garantías.

Artículo 56.1. Locales y Tablones.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local debidamente acondicionado, material de oficina y demás medios necesarios para que puedan ejercer sus funciones de representación. Igualmente, dispondrán de tablones de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a las personas trabajadoras en cada centro de trabajo.

Artículo 56.2. Horas Sindicales.

Los Representantes Legales de los Trabajadores dispondrán para el ejercicio de sus funciones de 20 horas de crédito horario que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluyen de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de la Empresa. Igualmente, se excluyen las horas empleadas en la negociación del Convenio Colectivo.

Para el uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 48 horas, salvo en circunstancias excepcionales que podrá ser en 24 horas.

Los Representantes Legales de los Trabajadores 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.

Artículo 56.3. Horas Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención dispondrán además de un crédito de 20 horas mensuales

Artículo 56.4. Faltas y Sanciones.

Aun aceptando y reconociendo la RLT la potestad exclusiva de la Empresa para ejecutar el régimen de sanciones de aplicación así como el Código Ético de la Compañía para este convenio colectivo, se acuerda en cualquier caso y tipo de sanción, que la Empresa previamente dará cuenta a los Representantes Legales de los Trabajadores de la propuesta de sanción que pretende incoar a los afectados, en orden a conocer la opinión de estos, sin que en ningún caso este acuerdo conlleve modificación alguna de los plazos establecidos legalmente.

Artículo 57. Secciones Sindicales.

Las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, podrán crear secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en sus estatutos y resoluciones.

Las secciones sindicales constituidas que tengan presencia en el Comité de Empresa, estarán representadas a todos los efectos por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

TÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 58. Régimen Disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Aguas de aplicación el régimen de faltas, de sanciones y su prescripción.

**Disposición Derogatoria.**

Queda derogado el anterior Convenio Colectivo de la Empresa FCC Aqualia S.A., de fecha 13 de agosto de 2018 publicado en el DOE el día 3 de octubre de 2018, (número 193). Así como todos los acuerdos y disposiciones convencionales suscritos entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa que se opongan o contradigan a lo aquí pactado.

Disposición Adicional.

Primera:

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

Anexo I. Tablas Salariales 2021.

Anexo II. Tablas Salariales 2022.

Anexo III. Tablas Salariales 2023.

Anexo IV. Tablas Salariales 2024.

Anexo V. Tablas Salariales 2025.

Anexo VI. Tablas Salariales 2026.

Anexo VII. Documento Tipo de Solicitud.

Anexo VIII. Documento de Intervención.

Este documento se realizará por triplicado. Siendo el original de color blanco notificación para Empresa, sirviendo la copia amarilla de resguardo para la persona trabajadora, y la rosa para entregar al Comité de Empresa.



ANEXO I

TABLA SALARIAL 2021

TABLA SALARIAL 2021 (3% SOBRE S.B. 2020)							
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE ADAPTACIÓN*	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO MENSUAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRAORDINARIAS
G.P. I	1.090,19 €	0,00 €	163,53 €	1.253,72 €	4.360,76 €	19.405,40 €	22,86 €
G.P. 2 - Nivel B	1.107,59 €	0,00 €	166,14 €	1.273,73 €	4.430,36 €	19.715,12 €	23,22 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.107,59 €	9,52 €	167,57 €	1.284,68 €	4.468,44 €	19.884,60 €	23,42 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.107,59 €	58,26 €	174,87 €	1.340,72 €	4.663,40 €	20.752,04 €	24,44 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.107,59 €	172,97 €	192,08 €	1.472,64 €	5.122,24 €	22.793,92 €	26,85 €
G.P. 2 - Nivel A	1.138,00 €	0,00 €	170,70 €	1.308,70 €	4.552,00 €	20.256,40 €	23,86 €
G.P. 2 - Nivel A*	1.138,00 €	201,68 €	200,95 €	1.540,63 €	5.358,72 €	23.846,28 €	28,09 €
G.P. 3 - Nivel B	1.154,69 €	0,00 €	173,20 €	1.327,89 €	4.618,76 €	20.553,44 €	24,21 €
G.P. 3 - Nivel B*	1.154,69 €	18,86 €	176,04 €	1.349,59 €	4.694,20 €	20.889,28 €	24,60 €
G.P. 3 - Nivel B*	1.154,69 €	185,00 €	200,95 €	1.540,64 €	5.358,76 €	23.846,44 €	28,09 €
G.P. 3 - Nivel A	1.165,85 €	0,00 €	174,87 €	1.340,72 €	4.663,40 €	20.752,04 €	24,44 €
G.P. 3 - Nivel A*	1.165,85 €	208,45 €	206,14 €	1.580,44 €	5.497,20 €	24.462,48 €	28,81 €
G.P. 4	1.175,95 €	0,00 €	176,39 €	1.352,34 €	4.703,80 €	20.931,88 €	24,65 €
G.P. 5	1.186,10 €	0,00 €	177,91 €	1.364,01 €	4.744,40 €	21.112,52 €	24,87 €
G.P. 6	1.196,39 €	0,00 €	179,46 €	1.375,85 €	4.785,56 €	21.295,76 €	25,08 €
*Plus de Adaptación							
Artículo 11	Jornada anual			Según se establece en el Acta de Revisión Parcial del IV Convenio Colectivo firmado el 31 de enero de 2013			
					1698	Horas anuales	
Artículo 37	Plus de Actividad				25%	Salario Base + Plus de Adaptación	
Artículo 38	Plus de nocturnidad				2,37 €	hora efectiva trabajada	
					37,02 €	Domingos y festivos	
Artículo 39	Servicio Retén				18,51 €	Sábados	
					9,25 €	Diarios	
					47,07 €	Domingos y festivos	
Artículo 40	Plus Festivo de S.E.				34,22 €	Sábados	
Artículo 41	Premio de Permanencia			Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad de salario base			
				Coches, furgonetas o similares, motocicletas	61,49 €	mensuales	
Artículo 42	Plus de conduccion			Camiones	81,48 €	mensuales	
Artículo 43	Quebranto de moneda				47,01 €	mensuales	
	Dietas			Los gastos originados serán aprobados por el Centro de Trabajo y por cuenta del mismo, debiendo justificarse estos.			
Artículo 44	Kilómetros				0,25 €	kilómetro	
Artículo 46	Ayuda Escolar				80,00 €		
Artículo 49	Seguro de Accidentes				30.000,00 €		



ANEXO II

TABLA SALARIAL 2022

TABLA SALARIAL 2022 (3% SOBRE S.B. 2021)							
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE ADAPTACIÓN*	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO MENSUAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRAORDINARIAS
G.P. I	1.122,90 €	0,00 €	168,44 €	1.291,34 €	4.491,60 €	19.987,68 €	23,54 €
G.P. 2 - Nivel B	1.140,82 €	0,00 €	171,12 €	1.311,94 €	4.563,28 €	20.306,56 €	23,92 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.140,82 €	9,81 €	172,60 €	1.323,23 €	4.602,52 €	20.481,28 €	24,12 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.140,82 €	60,01 €	180,12 €	1.380,95 €	4.803,32 €	21.374,72 €	25,18 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.140,82 €	178,16 €	197,84 €	1.516,82 €	5.275,92 €	23.477,76 €	27,65 €
G.P. 2 - Nivel A	1.172,14 €	0,00 €	175,82 €	1.347,96 €	4.688,56 €	20.864,08 €	24,57 €
G.P. 2 - Nivel A*	1.172,14 €	207,73 €	206,98 €	1.586,85 €	5.519,48 €	24.561,68 €	28,93 €
G.P. 3 - Nivel B	1.189,33 €	0,00 €	178,40 €	1.367,73 €	4.757,32 €	21.170,08 €	24,94 €
G.P. 3 - Nivel B*	1.189,33 €	19,43 €	181,32 €	1.390,08 €	4.835,04 €	21.516,00 €	25,34 €
G.P. 3 - Nivel B*	1.189,33 €	190,55 €	206,98 €	1.586,86 €	5.519,52 €	24.561,84 €	28,93 €
G.P. 3 - Nivel A	1.200,83 €	0,00 €	180,12 €	1.380,95 €	4.803,32 €	21.374,72 €	25,18 €
G.P. 3 - Nivel A*	1.200,83 €	214,70 €	212,32 €	1.627,85 €	5.662,12 €	25.196,32 €	29,68 €
G.P. 4	1.211,23 €	0,00 €	181,68 €	1.392,91 €	4.844,92 €	21.559,84 €	25,39 €
G.P. 5	1.221,68 €	0,00 €	183,25 €	1.404,93 €	4.886,72 €	21.745,88 €	25,61 €
G.P. 6	1.232,28 €	0,00 €	184,84 €	1.417,12 €	4.929,12 €	21.934,56 €	25,84 €
*Plus de Adaptación							
Según se establece en el Acta de Revisión Parcial del IV Convenio Colectivo firmado el 31 de enero de 2013							
Artículo 11	Jornada anual				1698 Horas anuales		
Artículo 37	Plus de Actividad				25% Salario Base + Plus de Adaptación		
Artículo 38	Plus de nocturnidad				2,44 € hora efectiva trabajada		
Artículo 39	Servicio Retén				38,13 € Domingos y festivos		
					19,07 € Sábados		
					9,53 € Diarios		
Artículo 40	Plus Festivo de S.E.				48,48 € Domingos y festivos		
					35,25 € Sábados		
Artículo 41	Premio de Permanencia				Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad de salario base		
Artículo 42	Plus de conduccion			Coches, furgonetas o similares, motocicletas	63,33 € mensuales		
				Camiones	83,92 € mensuales		
Artículo 43	Quebranto de moneda				48,42 € mensuales		
Artículo 44	Dietas			Los gastos originados serán aprobados por el Centro de Trabajo y por cuenta del mismo, debiendo justificarse estos.			
	Kilómetros				0,26 € kilómetro		
Artículo 46	Ayuda Escolar				80,00 €		
Artículo 49	Seguro de Accidentes				30.000,00 €		

**ANEXO III****TABLA SALARIAL 2023**

TABLA SALARIAL 2023 (3% SOBRE S.B. 2022)							
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE ADAPTACIÓN*	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO MENSUAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRAORDINARIAS
G.P. I	1.156,59 €	0,00 €	173,49 €	1.330,08 €	4.626,36 €	20.587,32 €	24,25 €
G.P. 2 - Nivel B	1.175,04 €	0,00 €	176,25 €	1.351,29 €	4.700,16 €	20.915,64 €	24,64 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.175,04 €	10,10 €	177,78 €	1.362,92 €	4.740,56 €	21.095,60 €	24,85 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.175,04 €	61,81 €	185,52 €	1.422,37 €	4.947,40 €	22.015,84 €	25,93 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.175,04 €	183,50 €	203,78 €	1.562,32 €	5.434,16 €	24.182,00 €	28,48 €
G.P. 2 - Nivel A	1.207,30 €	0,00 €	181,09 €	1.388,39 €	4.829,20 €	21.489,88 €	25,31 €
G.P. 2 - Nivel A*	1.207,30 €	213,96 €	213,19 €	1.634,45 €	5.685,04 €	25.298,44 €	29,80 €
G.P. 3 - Nivel B	1.225,01 €	0,00 €	183,75 €	1.408,76 €	4.900,04 €	21.805,16 €	25,68 €
G.P. 3 - Nivel B*	1.225,01 €	20,01 €	186,76 €	1.431,78 €	4.980,08 €	22.161,44 €	26,10 €
G.P. 3 - Nivel B*	1.225,01 €	196,27 €	213,19 €	1.634,47 €	5.685,12 €	25.298,76 €	29,80 €
G.P. 3 - Nivel A	1.236,85 €	0,00 €	185,52 €	1.422,37 €	4.947,40 €	22.015,84 €	25,93 €
G.P. 3 - Nivel A*	1.236,85 €	221,14 €	218,69 €	1.676,68 €	5.831,96 €	25.952,12 €	30,57 €
G.P. 4	1.247,57 €	0,00 €	187,13 €	1.434,70 €	4.990,28 €	22.206,68 €	26,16 €
G.P. 5	1.258,33 €	0,00 €	188,75 €	1.447,08 €	5.033,32 €	22.398,28 €	26,38 €
G.P. 6	1.269,25 €	0,00 €	190,39 €	1.459,64 €	5.077,00 €	22.592,68 €	26,61 €
*Plus de Adaptación	Según se establece en el Acta de Revisión Parcial del IV Convenio Colectivo firmado el 31 de enero de 2013						
Artículo 11	Jornada anual				1698	Horas anuales	
Artículo 37	Plus de Actividad				25%	Salario Base + Plus de Adaptación	
Artículo 38	Plus de nocturnidad				2,51 €	hora efectiva trabajada	
Artículo 39	Servicio Retén				39,27 €	Domingos y festivos	
					19,64 €	Sábados	
					9,82 €	Diarios	
Artículo 40	Plus Festivo de S.E.				49,93 €	Domingos y festivos	
					36,31 €	Sábados	
Artículo 39	Premio de Permanencia				Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad de salario base		
Artículo 42	Plus de conduccion			Coches, furgonetas o similares, motocicletas	65,23 €	mensuales	
				Camiones	86,44 €	mensuales	
Artículo 43	Quebranto de moneda				49,87 €	mensuales	
Artículo 44	Dietas			Los gastos originados serán aprobados por el Centro de Trabajo y por cuenta del mismo, debiendo justificarse estos.			
	Kilómetros				0,27 €	kilómetro	
Artículo 46	Ayuda Escolar				80,00 €		
Artículo 49	Seguro de Accidentes				30.000,00 €		



ANEXO IV

TABLA SALARIAL 2024

TABLA SALARIAL 2024 (4% SOBRE S.B. 2023)							
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE ADAPTACIÓN*	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO MENSUAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRAORDINARIAS
G.P. I	1.202,85 €	0,00 €	180,43 €	1.383,28 €	4.811,40 €	21.410,76 €	25,22 €
G.P. 2 - Nivel B	1.222,04 €	0,00 €	183,30 €	1.405,34 €	4.888,16 €	21.752,24 €	25,62 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.222,04 €	10,50 €	184,89 €	1.417,43 €	4.930,16 €	21.939,32 €	25,84 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.222,04 €	64,28 €	192,94 €	1.479,26 €	5.145,28 €	22.896,40 €	26,97 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.222,04 €	190,84 €	211,93 €	1.624,81 €	5.651,52 €	25.149,24 €	29,62 €
G.P. 2 - Nivel A	1.255,59 €	0,00 €	188,33 €	1.443,92 €	5.022,36 €	22.349,40 €	26,32 €
G.P. 2 - Nivel A*	1.255,59 €	222,52 €	221,72 €	1.699,83 €	5.912,44 €	26.310,40 €	30,99 €
G.P. 3 - Nivel B	1.274,01 €	0,00 €	191,10 €	1.465,11 €	5.096,04 €	22.677,36 €	26,71 €
G.P. 3 - Nivel B*	1.274,01 €	20,81 €	194,23 €	1.489,05 €	5.179,28 €	23.047,88 €	27,15 €
G.P. 3 - Nivel B*	1.274,01 €	204,12 €	221,72 €	1.699,85 €	5.912,52 €	26.310,72 €	30,99 €
G.P. 3 - Nivel A	1.286,32 €	0,00 €	192,94 €	1.479,26 €	5.145,28 €	22.896,40 €	26,97 €
G.P. 3 - Nivel A*	1.286,32 €	229,99 €	227,44 €	1.743,75 €	6.065,24 €	26.990,24 €	31,79 €
G.P. 4	1.297,47 €	0,00 €	194,62 €	1.492,09 €	5.189,88 €	23.094,96 €	27,20 €
G.P. 5	1.308,66 €	0,00 €	196,30 €	1.504,96 €	5.234,64 €	23.294,16 €	27,44 €
G.P. 6	1.320,02 €	0,00 €	198,01 €	1.518,03 €	5.280,08 €	23.496,44 €	27,68 €
*Plus de Adaptación							
				Según se establece en el Acta de Revisión Parcial del IV Convenio Colectivo firmado el 31 de enero de 2013			
Artículo 11	Jornada anual				1698 Horas anuales		
Artículo 37	Plus de Actividad				25% Salario Base + Plus de Adaptación		
Artículo 38	Plus de nocturnidad				2,61 € hora efectiva trabajada		
Artículo 39	Servicio Retén				40,84 € Domingos y festivos		
					20,43 € Sábados		
					10,21 € Diarios		
Artículo 40	Plus Festivo de S.E.				51,93 € Domingos y festivos		
					37,76 € Sábados		
Artículo 41	Premio de Permanencia			Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad de salario base			
Artículo 42	Plus de conduccion			Coches, furgonetas o similares, motocicletas	67,84 € mensuales		
				Camiones	89,90 € mensuales		
Artículo 43	Quebranto de moneda				51,86 € mensuales		
Artículo 44	Dietas			Los gastos originados serán aprobados por el Centro de Trabajo y por cuenta del mismo, debiendo justificarse estos.			
	Kilómetros				0,28 € kilómetro		
Artículo 46	Ayuda Escolar				80,00 €		
Artículo 49	Seguro de Accidentes				30.000,00 €		

**ANEXO V****TABLA SALARIAL 2025**

TABLA SALARIAL 2025 (3% SOBRE S.B. 2024)							
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE ADAPTACIÓN*	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO MENSUAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRAORDINARIAS
G.P. I	1.238,94 €	0,00 €	185,84 €	1.424,78 €	4.955,76 €	22.053,12 €	25,98 €
G.P. 2 - Nivel B	1.258,70 €	0,00 €	188,80 €	1.447,50 €	5.034,80 €	22.404,80 €	26,39 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.258,70 €	10,82 €	190,44 €	1.459,96 €	5.078,08 €	22.597,60 €	26,62 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.258,70 €	66,21 €	198,73 €	1.523,64 €	5.299,64 €	23.583,32 €	27,78 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.258,70 €	196,57 €	218,29 €	1.673,56 €	5.821,08 €	25.903,80 €	30,51 €
G.P. 2 - Nivel A	1.293,26 €	0,00 €	193,98 €	1.487,24 €	5.173,04 €	23.019,92 €	27,11 €
G.P. 2 - Nivel A*	1.293,26 €	229,20 €	228,37 €	1.750,83 €	6.089,84 €	27.099,80 €	31,92 €
G.P. 3 - Nivel B	1.312,23 €	0,00 €	196,83 €	1.509,06 €	5.248,92 €	23.357,64 €	27,51 €
G.P. 3 - Nivel B*	1.312,23 €	21,43 €	200,06 €	1.533,72 €	5.334,64 €	23.739,28 €	27,96 €
G.P. 3 - Nivel B*	1.312,23 €	210,24 €	228,37 €	1.750,84 €	6.089,88 €	27.099,96 €	31,92 €
G.P. 3 - Nivel A	1.324,91 €	0,00 €	198,73 €	1.523,64 €	5.299,64 €	23.583,32 €	27,78 €
G.P. 3 - Nivel A*	1.324,91 €	236,89 €	234,26 €	1.796,06 €	6.247,20 €	27.799,92 €	32,74 €
G.P. 4	1.336,39 €	0,00 €	200,46 €	1.536,85 €	5.345,56 €	23.787,76 €	28,02 €
G.P. 5	1.347,92 €	0,00 €	202,19 €	1.550,11 €	5.391,68 €	23.993,00 €	28,26 €
G.P. 6	1.359,62 €	0,00 €	203,95 €	1.563,57 €	5.438,48 €	24.201,32 €	28,51 €
*Plus de Adaptación				Según se establece en el Acta de Revisión Parcial del IV Convenio Colectivo firmado el 31 de enero de 2013			
Artículo 11	Jornada anual				1698 Horas anuales		
Artículo 37	Plus de Actividad				25% Salario Base + Plus de Adaptación		
Artículo 38	Plus de nocturnidad				2,69 € hora efectiva trabajada		
					42,07 € Domingos y festivos		
Artículo 39	Servicio Retén				21,04 € Sábados		
					10,52 € Diarios		
					53,49 € Domingos y festivos		
Artículo 40	Plus Festivo de S.E.				38,89 € Sábados		
Artículo 41	Premio de Permanencia			Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad de salario base			
				Coches, furgonetas o similares, motocicletas	69,88 € mensuales		
Artículo 42	Plus de conduccion			Camiones	92,60 € mensuales		
Artículo 43	Quebranto de moneda				53,42 € mensuales		
	Dietas			Los gastos originados serán aprobados por el Centro de Trabajo y por cuenta del mismo, debiendo justificarse estos.			
Artículo 44	Kilómetros				0,29 € kilómetro		
Artículo 46	Ayuda Escolar				80,00 €		
Artículo 49	Seguro de Accidentes				30.000,00 €		

**ANEXO VI****TABLA SALARIAL 2026**

TABLA SALARIAL 2026 (3% SOBRE S.B. 2025)							
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE ADAPTACIÓN*	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO MENSUAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRAORDINARIAS
G.P. I	1.276,11 €	0,00 €	191,42 €	1.467,53 €	5.104,44 €	22.714,80 €	26,75 €
G.P. 2 - Nivel B	1.296,46 €	0,00 €	194,46 €	1.490,92 €	5.185,84 €	23.076,88 €	27,18 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.296,46 €	11,14 €	196,15 €	1.503,75 €	5.230,40 €	23.275,40 €	27,42 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.296,46 €	68,20 €	204,69 €	1.569,35 €	5.458,64 €	24.290,84 €	28,61 €
G.P. 2 - Nivel B*	1.296,46 €	202,47 €	224,84 €	1.723,77 €	5.995,72 €	26.680,96 €	31,43 €
G.P. 2 - Nivel A	1.332,06 €	0,00 €	199,80 €	1.531,86 €	5.328,24 €	23.710,56 €	27,93 €
G.P. 2 - Nivel A*	1.332,06 €	236,08 €	235,22 €	1.803,36 €	6.272,56 €	27.912,88 €	32,88 €
G.P. 3 - Nivel B	1.351,60 €	0,00 €	202,73 €	1.554,33 €	5.406,40 €	24.058,36 €	28,34 €
G.P. 3 - Nivel B*	1.351,60 €	22,07 €	206,06 €	1.579,73 €	5.494,68 €	24.451,44 €	28,80 €
G.P. 3 - Nivel B*	1.351,60 €	216,55 €	235,22 €	1.803,37 €	6.272,60 €	27.913,04 €	32,88 €
G.P. 3 - Nivel A	1.364,66 €	0,00 €	204,69 €	1.569,35 €	5.458,64 €	24.290,84 €	28,61 €
G.P. 3 - Nivel A*	1.364,66 €	244,00 €	241,29 €	1.849,95 €	6.434,64 €	28.634,04 €	33,73 €
G.P. 4	1.376,48 €	0,00 €	206,47 €	1.582,95 €	5.505,92 €	24.501,32 €	28,86 €
G.P. 5	1.388,36 €	0,00 €	208,26 €	1.596,62 €	5.553,44 €	24.712,88 €	29,11 €
G.P. 6	1.400,41 €	0,00 €	210,07 €	1.610,48 €	5.601,64 €	24.927,40 €	29,36 €
*Plus de Adaptación							
Artículo 11	Jornada anual			Según se establece en el Acta de Revisión Parcial del IV Convenio Colectivo firmado el 31 de enero de 2013			
					1698	Horas anuales	
Artículo 37	Plus de Actividad				25% Salario Base + Plus de Adaptación		
Artículo 38	Plus de nocturnidad				2,77 €	hora efectiva trabajada	
Artículo 39	Servicio Retén				43,33 €	Domingos y festivos	
					21,67 €	Sábados	
					10,84 €	Diario	
Artículo 40	Plus Festivo de S.E.				55,09 €	Domingos y festivos	
					40,06 €	Sábados	
Artículo 39	Premio de Permanencia			Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad de salario base			
Artículo 42	Plus de conduccion			Coches, furgonetas o similares, motocicletas	71,98 €	mensuales	
				Camiones	95,38 €	mensuales	
Artículo 43	Quebranto de moneda				55,02 €	mensuales	
Artículo 44	Dietas			Los gastos originados serán aprobados por el Centro de Trabajo y por cuenta del mismo, debiendo justificarse estos.			
	Kilómetros				0,30 €	kilómetro	
Artículo 46	Ayuda Escolar				80,00 €		
Artículo 49	Seguro de Accidentes				30.000,00 €		

**ANEXO VII****DOCUMENTO-TIPO DE SOLICITUD**

DOCUMENTO TIPO DE SOLICITUD		
A la atención de:		
 aqualia Badajoz	☐ Dirección de la Empresa ☐ Jefe de Servicio ☐ Capataz ☐ Comisión Paritaria ☐ Comité de Empresa ☐ Comité de Prevención ☐ Otros	N.º Ref.- Fecha y firma de recepción
	Fecha: Sr.-	
Nombre.-Centro.-Categoría.-		
SOLICITA		
Excedencia Maternidad ☐Cargo público ☐Otros ☐ Permisos Retribuidos Asuntos propios ☐Vacaciones ☐Otros ☐ Modificaciones condiciones de trabajo Cambio de turno ☐Cambio de centro ☐Cambio de categoría ☐Otros ☐ Otras Solicitudes ☐ * Indíquese el motivo en observaciones* márchese lo que proceda		
DURACIÓN, PERIODO O FECHA DE INICIO A partir del díaHasta el día		
OBSERVACIONES		
Y para que surta efecto oportuno firma la presente. en Badajoz, a de de Fdo.- Don		

ANEXO VIII

DOCUMENTO DE INTERVENCIÓN

ACTA DE ACTUACION DEL REPRESENTANTE LEGAL DEL TRABAJADOR

Hoja Uno de..... (Numérense las restantes con el mismo sistema)

Fecha.....Hora.....Centro de trabajo.....

Nombre del representante (ó los, si son varios) legal del trabajador

Don: Don:

Don: Don:
Don: Don:

Actuando como miembro del Comité de Empresa, y en calidad de Representante Legal de los Trabajadores presentes en el momento de levantar esta acta, y qué a continuación se relacionan:

Trabajadores presentes en el momento de levantar esta acta, y que a continuación se relacionan:
Nombre apellidos y grupo (Tómese en cuenta que los representantes de la Empresa también deben figurar como trabajadores indicando su cargo).

Don: _____ Don: _____

Don: Don:

Don:

Don: Don:

Don: Don:

Don:

Levanto la presente Acta por el siguiente ASUNTO:

[illegible]

El acta continúa por detrás de esta hoja **Si** ☐ **No** ☐ *marcar con cruz lo que proceda

La misma tiene como objetivo esencial tomar asiento de los hechos acaecidos en el lugar y fecha arriba indicados, e intervengo:

Por propia iniciativa..... ☐

Por requerimiento ☐ *marcar con cruz lo que proceda

Para poner en conocimiento del pleno del Comité de Empresa de aqualia Badajoz estos acontecimientos, garantizando así, mi buena fe y diligencia en el resguardo de los derechos laborales de mis compañeros, para que al ser elevada al mismo éste canalice las posibles vías de solución a través de sus órganos colegiados.

Y leída íntegramente a los intervinientes, es firmada por todos haciéndoles saber, si en alguno de ellos procede, que bajo su firma y de su puño y letra pueden indicar el literal "CONFORME" ó "NO CONFORME", y del mismo modo en el espacio reservado para ello notifico el nombre de los intervinientes que se niegan a firmar la misma.

RELACIONESE LAS PERSONAS Ó PERSONA QUE SE NIEGAN A FIRMAR ESTA ACTA:

Don: Don:

Don:

Don:

NOTA.- Se pone en conocimiento del representante legal de que cuantos actos realice, con carácter unipersonal no reflejados en esta acta, son considerados por este Comité desvinculantes y carecen del apoyo del resto de los miembros, y que por tanto los perjuicios legales que pueda ocasionar por los mismo al trabajador/es ó a la Empresa se vincularan exclusivamente a su identidad Jurídica Personal e individual.

ANEXO IX

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISION MIXTA PARITARIA DEL V CONVENIO COLECTIVO FCC AQUALIA DE LA CIUDAD DE BADAJOZ, PUBLICADO EN EL DOE NÚM. 193 DE 3/10/2018

Exposición:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.e, del RDL 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de FCC Aqualia, SA, en la ciudad de Badajoz (en lo sucesivo Aqualia Badajoz), como órgano paritario y colegiado de participación, para la vigilancia e interpretación del Convenio, así como para solución extrajudicial de conflictos laborales en los términos recogidos en el mismo.

Este Reglamento tiene como finalidad regular de forma sistemática, ordenada y precisa el funcionamiento de la citada Comisión, garantizando la participación colegiada en el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la vigilancia e interpretación de la aplicación del citado Convenio Colectivo, adoptando sus propias normas de funcionamiento.

En su virtud, y por acuerdo unánime, se aprueba el presente Reglamento, de acuerdo con el siguiente articulado:

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Denominación. La Comisión Mixta Paritaria de Aqualia Badajoz es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la solución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 2. Ámbito Objetivo. Los procedimientos de solución previa y conocimiento de materias previstos en este Reglamento, serán de aplicación a los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) Los conflictos colectivos e individuales derivados de la vigilancia e interpretación de la aplicación del mencionado convenio.
- b) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios mínimos en caso de huelga.
- c) Los conflictos colectivos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos. 40, 41, 47, 51 y 82.3 de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) Los conflictos que versen sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones, quedando excluido el resto de las cuestiones que recaigan sobre Seguridad Social.

e) El desarrollo o modificación de aquellas materias reguladas en el Convenio Colectivo que así lo tenga expresamente establecido y reconocido en el mismo.

Artículo 3. Fines. La Comisión Mixta Paritaria de Aqualia Badajoz, sin perjuicio de las competencias legales atribuidas a la jurisdicción competente, tiene como funciones el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la vigilancia e interpretación de la aplicación del Convenio Colectivo suscrito entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, así como todas aquellas que le otorgue la legislación vigente con carácter no dispositivo.

Artículo 4. Domicilio. La Comisión Mixta Paritaria tiene su sede en el domicilio del Centro de trabajo de las oficinas de Aqualia Badajoz.

Artículo 5. Composición. La Comisión Mixta Paritaria estará integrada por seis personas, tres representantes de la Empresa y otras tres de los Trabajadores. Los tres primeros son escogidos por la Dirección de la Empresa y los tres restantes de entre los miembros del Comité de Empresa, tanto una parte como la otra pueden contar con la presencia un asesor (ya sean externos o internos) que asistirán a las reuniones con voz y sin voto.

No obstante, la designación inicial de sus miembros, esta podrá ser modificada por ambas partes a lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 6. Duración. De entre los seis miembros de la Comisión Mixta Paritaria se designará la presidencia y la secretaría. Ambos cargos tienen una duración de un año y son ostentados de manera alterna por las partes, no pudiendo coincidir los dos cargos en una sola de las representaciones.

Artículo 7. Cese. Cuando alguno de los miembros cese en el ejercicio de su actividad, por causas justificadas, antes de finalizar el período correspondiente, la parte afectada procederá a designar un nuevo representante.

7.1. Los representantes de la parte Empresarial perderán su condición por alguna de las siguientes causas:

— Renuncia expresa, mediante escrito dirigido a la Empresa, o bien revocación de la representación otorgada.



- Fallecimiento.
- Incurrir en alguna de las incompatibilidades legal o reglamentariamente establecidas.
- Cualquier otra prevista en el ordenamiento jurídico.

7.2. Los representantes de la parte Social perderán su condición por alguna de las siguientes causas:

- Extinción de su mandato.
- Renuncia expresa, mediante escrito dirigido al Presidente del Comité de Empresa.
- Fallecimiento.
- Revocación de la representación otorgada por el órgano que lo nombró.
- Pérdida de la condición necesaria para ser elegido.
- Incurrir en alguna de las incompatibilidades legal o reglamentariamente establecidas.
- Cualquier otra prevista en el ordenamiento jurídico.

Artículo 8. Garantías.

8.1. A los representantes de la parte social les será de aplicación lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, relativo a materia de garantías y al tiempo utilizado para el desempeño de las funciones.

8.2. Los asistentes a las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria deberán guardar sigilo sobre las informaciones a las que tuvieran acceso por razón de su cargo.

TÍTULO II

Órganos de la comisión mixta paritaria

Artículo 9. Sin perjuicio del carácter colegiado que le otorga el artículo 83 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Mixta Paritaria se estructura en órganos colegiados y unipersonales.

- Son órganos colegiados: El Pleno y las Comisiones de Trabajo.
- Son órganos unipersonales: El Presidente, y el Secretario.



CAPÍTULO I

De las competencias del pleno

Artículo 10. Funciones del Pleno. Corresponden al Pleno las siguientes funciones:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación, de las medidas a adoptar en la resolución de los conflictos laborales.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva aplicación de lo pactado en el Convenio Colectivo, proponiendo mejoras o correcciones.
- c) Informar de las deficiencias o errores en la inaplicación de lo pactado.
- d) Cualesquiera otras que le atribuya la legislación vigente.

Artículo 11. Facultades de la Comisión Mixta Paritaria. En el ejercicio de sus competencias, la Comisión Mixta Paritaria estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa al cumplimiento de lo pactado en Convenio Colectivo y su interpretación.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, conforme a su ámbito recogido en el Artículo 2 del presente Reglamento.
- c) Sus resoluciones adoptadas por unanimidad tendrán la misma eficacia jurídica que el Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

De las comisiones de trabajo temporales o permanentes

Artículo 12. Constitución y Funciones. Con objeto de agilizar el desarrollo de las competencias y funciones propias de la Comisión Mixta Paritaria, ésta puede encargar las ponencias y designar las comisiones de trabajo, temporales o permanentes, que tenga por convenientes. También se puede invitar a terceras personas a las sesiones del órgano, si su presencia se declara necesaria por ambas partes.

Artículo 13. Composición. Son miembros natos de la comisión de trabajo el Presidente y el Secretario, que ejercerán las mismas funciones, estas además la integraran otros dos miembros que garanticen la paridad.

CAPÍTULO III

Órganos unipersonales

Artículo 14. El Presidente y sus Atribuciones. El Presidente de la Comisión Mixta Paritaria será nombrado por y entre los miembros de la Comisión, por un período de un año. En caso de empate será designado Presidente el miembro de mayor antigüedad. La ausencia de la persona que ocupa la presidencia es suplida por el miembro presente de mayor edad.

Son atribuciones del Presidente:

- a) Ostentar la representación de la Comisión Mixta Paritaria.
- b) Establecer el orden del día, tanto del Pleno como de la comisión de trabajo y convocar, presidir, suspender y levantar las sesiones del Comisión Mixta Paritaria o la Comisión de trabajo, dirigiendo los debates y ordenando las votaciones.
- c) Presidir el Pleno, la comisión de trabajo y cuantas comisiones puedan ser creadas al efecto.
- d) Visar las actas y certificaciones en las que se refleje el contenido de las sesiones y acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria o Comisión de trabajo.
- e) Comunicar a la Empresa y a la Autoridad Laboral los acuerdos y medidas adoptados.
- f) Ser responsable de toda la documentación y fondos bibliográficos e informáticos que requiera la Comisión Mixta Paritaria para el ejercicio de sus funciones y de todos los documentos de archivo que se produzcan como consecuencia de su actividad.
- g) Cuantas otras le sean atribuidas por la Comisión Mixta Paritaria o por la normativa vigente.

Artículo 15. Del Secretario. El Secretario de la Comisión Mixta Paritaria será nombrado por y entre los miembros de la comisión, por un período de un año. En caso de empate será designado secretario el miembro de menor antigüedad. La ausencia de la persona que ocupa la secretaría será suplida por el miembro presente de menor edad.

Son funciones de la secretaría:

- a) Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Comisión Mixta Paritaria y de la comisión de trabajo por orden del Presidente, con una antelación mínima de diez días de antelación, indicando fecha, hora y lugar, detallando el orden del día y remitiendo la información disponible en relación con los temas a tratar.

- b) Levantar acta de las sesiones del Pleno y de la comisión de trabajo y actuar como fedatario de los actos y acuerdos de los mismos.
- c) Recibir y tramitar las peticiones e informes dirigidos a la Comisión Mixta Paritaria.
- d) Cuantas otras le sean atribuidas por el Presidente o el Pleno de la Comisión Mixta Paritaria.

TÍTULO III

Régimen de funcionamiento

Artículo 16. Reuniones Ordinarias y Extraordinarias. El Pleno de la Comisión Mixta Paritaria se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias.

Con carácter ordinario, una vez cada seis meses.

En sesiones extraordinarias se reunirá el Pleno cada vez que se convoque por causa justificada, cuando así lo acuerde el Presidente o sea solicitado, al menos, por tres de sus miembros, mediante escrito motivado.

Para iniciar una sesión del Pleno de la Comisión Mixta Paritaria será necesaria la presencia del Presidente, del Secretario y, al menos, la mitad más uno de sus miembros (incluyendo al Presidente y Secretario) siendo condición inexcusable que siempre se garantice la paridad de las partes entre los asistentes.

Artículo 17. Adopción de Acuerdos. Los temas tratados deben resolverse en un plazo máximo de treinta días naturales. Si no es así, se considera que la Comisión no se pone de acuerdo y, en consecuencia, el asunto no resuelto se puede someter a la jurisdicción laboral. Sus resoluciones serán comunicadas por escrito a terceros interesados en el plazo de siete días naturales desde su adopción.

Los acuerdos serán adoptados por unanimidad de sus miembros. Se admite el voto delegado. En caso de falta de acuerdo en alguna votación, el tema tratado se trasladará a otra sesión de la Comisión donde se volverá a plantear. Si el mismo tema se trata en dos reuniones sin acuerdo se hará constar de esta forma y se podrá someter a la jurisdicción laboral.

No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure en el orden del día, salvo que estén presentes la totalidad de sus miembros y sea declarado de urgencia por unanimidad.

El Secretario de la Comisión extenderá acta de cada sesión, que contendrá necesariamente el orden del día, lugar y la fecha de celebración, los puntos principales de deliberación y el contenido de los acuerdos adoptados o no adoptados.



Las actas de las sesiones ordinarias y de las extraordinarias serán aprobadas en la sesión ordinaria del pleno inmediato posterior.

TÍTULO IV

Régimen jurídico

Artículo 18. Vigencia. Denunciado el Convenio Colectivo y hasta que no sea sustituido por otro, la Comisión Mixta Paritaria continuará ejerciendo las funciones y competencias previstas en el presente Reglamento.

Artículo 19. Aplicación Supletoria de Disposiciones. La Comisión Mixta Paritaria de Aqualia Badajoz , además de por este Reglamento y por el artículo que trate de la Comisión Mixta Paritaria en el Convenio Colectivo vigente, en lo no previsto por el mismo, se regirá supletoriamente por el Real Decreto Legislativo 2/2005, de 3 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas para la resolución extrajudiciales de conflictos laborales. Cualquier duda o interpretación que dimanase de este Reglamento se ha de resolver internamente por la Comisión Mixta Paritaria, único órgano competente para proceder a las modificaciones que estime oportunas.

Artículo 20. Modificación del Reglamento. El presente Reglamento podrá ser modificado por acuerdo unánime de los miembros de la Comisión Mixta Paritaria.



CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 21 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se anuncia la constitución de la confederación empresarial denominada Confederación Independiente de Empresarios y Autónomos de Badajoz en siglas CIEM Badajoz con número de depósito 06100015. (2023063075)

Advertido error en el texto de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 21 de junio de 2023 por la que se anuncia la constitución de la confederación empresarial denominada "Confederación Independiente de Empresarios y Autónomos de Badajoz", en siglas CIEM Badajoz, con número de depósito 06100015, publicada en DOE n.º 134, 13 de julio de 2023, se procede a su oportuna rectificación:

En la página 43450, en el segundo párrafo de la resolución:

Donde dice:

"El día 23 de marzo de 2023 fueron presentados a depósito Acta de Constitución y Estatutos de la entidad denominada "Confederación Independiente de Empresarios y Autónomos de Badajoz" en siglas CIEM Badajoz, a cuyo expediente le ha correspondido el número de 06100015".

Debe decir:

"El día 23 de mayo de 2023 fueron presentados a depósito Acta de Constitución y Estatutos de la entidad denominada "Confederación Independiente de Empresarios y Autónomos de Badajoz" en siglas CIEM Badajoz, a cuyo expediente le ha correspondido el número de 06100015".

Mérida, 23 de agosto de 2023.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

• • •



ANUNCIOS

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

ANUNCIO de 28 de julio de 2023 por el que se somete a información pública la modificación de la solicitud de autorización administrativa previa, correspondiente a la instalación fotovoltaica "Apolo I", ubicada en el término municipal de Badajoz, e infraestructura de evacuación de energía eléctrica asociada. Expte.: GE-M/19/20. (2023081279)

Con fecha de 9 de marzo de 2021, se publicó en el DOE el Anuncio de 1 de marzo de 2021 de la Dirección General de Industria, Energía y Minas por el que se sometía a información pública la solicitud de autorización administrativa previa, correspondiente a la instalación fotovoltaica "Apolo I", ubicada en el término municipal de Badajoz (Badajoz), e infraestructura de evacuación de energía eléctrica asociada, expediente GE-M/19/20, para que en el plazo de 30 días hábiles, se presentasen las alegaciones que se considerasen oportunas, finalizando dicho trámite sin que se hubiesen presentado alegaciones al respecto.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se dio traslado de las separatas del proyecto referido a las distintas administraciones, organismos o empresas de servicio público o de interés general afectadas, con bienes y derechos a su cargo. A consecuencia de este trámite, con fecha de registro de entrada de 20 de julio de 2021, la sociedad Celeo Apolo FV, SLU, presentó modificado del proyecto de la instalación fotovoltaica y de la infraestructura de evacuación de energía eléctrica asociada a la instalación de referencia, que incluye, por un lado, la modificación del trazado de la línea de evacuación en atención a los informes de afecciones a Red Natura 2000 y afección a Biodiversidad, pasando a subterráneo el tramo ubicado en la parcela 6 del polígono 134 del término municipal de Badajoz, y siendo aéreo el cruce del río Olivenza hasta la entrada a la SET Olivenza, y por otro lado, la modificación del acceso a la planta fotovoltaica, atendiendo al informe emitido por la Consejería de Movilidad, Transporte y Vivienda, presentando como nuevas afecciones las de las parcelas 17 y 7 de los polígonos 136 y 134, respectivamente, del término municipal de Badajoz.

Considerando dichas modificaciones sustanciales, y a los efectos previstos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se

somete a información pública, la modificación de la solicitud de autorización administrativa previa correspondiente a la instalación fotovoltaica "Apolo I", ubicada en el término municipal Badajoz, e infraestructura de evacuación de energía eléctrica asociada, promovida por Celeo Apolo FV, SLU.

Datos del proyecto:

- Peticionario: Celeo Apolo FV, SLU, con CIF B-88392766 y domicilio social en avda. General Perón, n.º 38, planta 14, 28020, 28028 Madrid.
- Características de la modificación:
 - Se modifica el trazado de línea de evacuación 220 kV con conductor LA-455, de 760,95 m de longitud, con origen en la "SE Apolo FV I", y final en posición de reserva de la SET Olivenza, objeto de otro proyecto (expediente GE-M/187/07), pasando su recorrido de aéreo a aéreo/subterráneo.
 - Se modifica la ubicación de apoyos y el recorrido línea que inicialmente discurría por las fincas polígono 134, parcelas 6 y 9002 del término municipal de Badajoz; polígono 5, parcelas 9014, 9001, 7, 6, 9006, 5, 9029 y 4 del término municipal de Olivenza (Badajoz), recorriendo tras la modificación las fincas polígono 134, parcelas 6 y 9002 del término municipal de Badajoz; polígono 5, parcelas 9014, 9001, 6, 9006, 5, 9029 y 4 del término municipal de Olivenza (Badajoz).

N.º de Apoyo	Coordenadas línea original		N.º de Apoyo	Coordenadas línea modificación	
	X	Y		X	Y
AP01	669017,77	4289256,37	V1	669034,70	4289255,60
AP02	668834,96	4289264,21	AP02	668835,00	4289273,10
AP03	668547,48	4289276,55	AP03	668547,48	4289276,55
AP04	668400,00	4289368,00	AP04	668400,00	4289368,00
AP05	668357,79	4289417,31	AP05	668357,79	4289417,31

- Se modifica el acceso a la planta, afectando tras los cambios a las fincas: Polígono 134, parcelas 7 y 9003; polígono 136, parcelas 9001 y 17 del término municipal de Badajoz.



Lo que se hace público a los efectos oportunos y para el general conocimiento, pudiendo ser examinada la documentación presentada en las dependencias de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, perteneciente a la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, sita en Paseo de Roma, s/n., Módulo D, 1.ª planta, 06800 Mérida, en horario de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes laborables, y consultado el anejo de afecciones junto con el presente anuncio a través de la página web

<http://industriaextremadura.juntaex.es/kamino/index.php/otras-noticias/informacion-publica>, y formularse al mismo tiempo las alegaciones que se estimen oportunas, que deberán dirigirse al citado organismo, concediéndose al efecto un plazo de 30 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio.

Mérida, 28 de julio de 2023. El Director General de Industria, Energía y Minas, SAMUEL RUIZ FERNÁNDEZ.



ANUNCIO de 22 de agosto de 2023 por el que se pone a disposición del público la información relativa al procedimiento de solicitud de autorización ambiental unificada del proyecto de explotación porcina de cebo intensivo, promovido por Miguel Corchero Palacios, en el término municipal de Carmonita (Badajoz). (2023081290)

Para dar cumplimiento al artículo 16, punto 5 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, modificado por el Decreto-ley 3/2021, de 3 de marzo, de medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se comunica al público en general que la solicitud de autorización ambiental unificada (AAU) del proyecto de explotación porcina, promovido por Miguel Corchero Palacios en el término municipal de Carmonita (Badajoz), podrá ser examinada, durante 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en la sede electrónica, en las dependencias de la Dirección General de Sostenibilidad de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, avda. Valhondo, s/n., Módulo II, 2.ª planta.

Por otra parte, simultáneamente al periodo de información pública, la solicitud de AAU será remitida por la Dirección General de Sostenibilidad al correspondiente Ayuntamiento, a fin de solicitarle el informe técnico sobre la adecuación de la instalación analizada a todos aquellos aspectos que sean de su competencia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 16, punto 6 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, modificado por el Decreto-ley 3/2021, de 3 de marzo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el artículo 14.6 del Decreto 77/2023, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el órgano competente para la resolución de la presente solicitud es la Dirección General de Sostenibilidad de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible.

Esta figura administrativa autoriza y condiciona la ejecución y puesta en funcionamiento de la actividad desde el punto de vista ambiental. Conforme al artículo 14.3 de la Ley 16/2015, la AAU precederá, en su caso, a las demás autorizaciones sectoriales o licencias que sean obligatorias, entre otras, a las autorizaciones sustantivas de las industrias y a las licencias urbanísticas.

Los datos generales del proyecto son:

— Categoría Ley 16/2015:

Categoría 1.2. del anexo II, relativa a "Instalaciones ganaderas, no incluidas en el anexo I, destinadas a la cría de ganado porcino, incluyendo jabalíes, que dispongan de más de

350 emplazamientos o animales autorizados para cerdos de cría y/o 50 emplazamientos o animales para cerdas reproductoras”.

— Actividad:

El proyecto consiste en la legalización y ampliación de una explotación porcina de cebo intensivo con una capacidad de 1.851 cerdos de cebo.

— Ubicación:

La explotación se ubicará en las parcelas 37 y 99 del polígono 6 del término municipal de Carmonita (Badajoz), con una superficie de 79,0179 ha.

— Infraestructuras, instalaciones y equipos principales:

- La explotación dispondrá de tres naves de secuestro con capacidad suficiente.
- Para el almacenamiento de las aguas de limpieza de las instalaciones, la explotación dispondrá de fosa impermeabilizada.
- Estercolero.
- Corrales.
- Lazareto para la observación de animales enfermos o sospechosos de estarlo.
- Aseos, vestuarios.
- Zona de almacenamiento de cadáveres.
- Pediluvios.
- Vado sanitario.
- Cerramiento.

Las personas físicas o jurídicas podrán presentar sus sugerencias y alegaciones, durante el plazo indicado en el párrafo primero de este anuncio, en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 7 Decreto 257/2009, de 18 de diciembre, por el que se implanta un Sistema de Registro Único y se regulan las funciones administrativas del mismo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (oficinas que realicen función de registro de cualesquiera órgano o unidad administrativa de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus organismos públicos vinculados o dependientes, incluidas las



Oficinas de Respuesta Personalizada y los Centros de Atención Administrativa, de los órganos de la Administración General del Estado, de los órganos de cualquier otra Administración Autonómica, de las Entidades que integran la Administración Local que hayan suscrito el correspondiente Convenio con la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura para actuar como registro concertado, a través del Registro Telemático de la Junta de Extremadura, en las oficinas de Correos, de acuerdo con su normativa específica, en las representaciones diplomáticas y oficinas consulares de España en el extranjero, conforme a su normativa o en cualquier otro órgano que indique una norma específica), o en cualquiera de los lugares indicados en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dirigidas al Servicio de Prevención, Calidad Ambiental y Cambio Climático de la Dirección General de Sostenibilidad de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible.

Mérida, 22 de agosto de 2023. El Director General de Sostenibilidad, GERMÁN PUEBLA OVANDO.

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social

Secretaría General

Avda. Valhondo, s/n. 06800 Mérida

Teléfono: 924 005 012 - 924 005 114

e-mail: doe@juntaex.es