



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 fería 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, que 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 deducido 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 consanguineidad. 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

Table with 8 columns: GRUPO PROFESIONAL, SALARIO BASE, PLUS DE ADAPTACIÓN*, COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO, TOTAL BRUTO MENSUAL, GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, TOTAL BRUTO ANUAL, HORAS EXTRAORDINARIAS. Includes detailed breakdown of various professional groups (G.P. 1 to 6) and specific articles (11, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 49) with their respective monetary values and conditions.

**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 conducción					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 conducción			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 conducción			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	
Artículo 39	Servicio Retén					42,07 € Domingos y festivos	
						21,04 € Sábados	
						10,52 € Diarios	
Artículo 40	Plus Festivo de S.E.					53,49 € Domingos y festivos	
						38,89 € 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		69,88 € mensuales	
				Camiones		92,60 € mensuales	
Artículo 43	Quebranto de moneda					53,42 € mensuales	
Artículo 44	Dietas			Los gastos originados serán aprobados por el Centro de Trabajo y por cuenta del mismo, debiendo justificarse estos.			
	Kilómetros					0,29 € 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				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					2,77 € 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 conducción			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.			
							0,30 € kilómetro
Artículo 46	Ayuda Escolar					80,00 €	
Artículo 49	Seguro de Accidentes					30.000,00 €	

**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.