

**Segundo Convenio Colectivo de “Aigües de Barcelona,
Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de
l’Aigua, S.A.” para los años 2026 - 2030**

ÍNDICE:

Capítulo I - Ámbitos de aplicación.....	6
Artículo 1. Ámbito funcional.....	6
Artículo 2. Ámbito personal.....	6
Artículo 3. Ámbito territorial.....	6
Artículo 4. Ámbito temporal.....	6
Capítulo II - Cláusulas generales.....	7
Artículo 5. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.....	7
Artículo 6. Adhesión al Tribunal Laboral de Catalunya.....	8
Artículo 7. Prelación de normas.....	8
Artículo 8. Vinculación a la totalidad.....	8
Artículo 9. Difusión del Convenio.....	9
Capítulo III - Organización del trabajo.....	10
Artículo 10. Norma general.....	10
Artículo 11. Plantilla.....	10
Artículo 12. Prestación del trabajo.....	11
Artículo 13. Ejercicio del mando.....	11
Artículo 14. Prendas de trabajo.....	11
Capítulo IV - Contratación.....	13
Artículo 15. Contratación y periodos de prueba.....	13
Artículo 16. Preavisos de cese voluntario.....	14
Artículo 17. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.....	14
Capítulo V - Clasificación, Promoción y Formación Profesional.....	15
Artículo 18. Clasificación de la plantilla en grupos profesionales.....	15
Artículo 19. Categorías Profesionales.....	16
Artículo 20. Comisión paritaria de clasificación profesional.....	19
Artículo 21. Procedimiento de cobertura de vacantes.....	20
Artículo 22. Modalidades de cobertura de vacantes.....	22
Artículo 23. Formación Continua.....	24
Artículo 24. Movilidad funcional.....	25
Capítulo VI - Régimen de trabajo.....	25
Artículo 25. Jornada anual.....	26
Artículo 26. Calendarios anuales.....	26
Artículo 27. Calendario de festivos para todos los colectivos.....	26
Artículo 28. Jornada y horarios.....	26
Artículo 29. Adaptación de la jornada de trabajo por embarazo.....	26
Artículo 30. Régimen de jornada partida.....	27
Artículo 31. Trabajos en régimen de turno.....	27
Artículo 32. Regulación general aplicable a los turnos.....	27
Artículo 33. Diferentes regímenes de turno.....	28
Artículo 34. Ordenación de ausencias del personal de turnos.....	29
Artículo 35. Régimen del turno mixto.....	31
Artículo 36. Condiciones de salida del turno.....	32
Artículo 37. Comisión Paritaria del Turno.....	33
Artículo 38. Trabajos en régimen de guardia.....	33

Artículo 39. Disponibilidad por cambio de horario.....	38
Artículo 40. Cumplimiento de horario.....	38
Artículo 41. Dietas en prolongación de jornada.....	38
Artículo 42. Horas extraordinarias.....	39
Artículo 43. Desplazamientos y viajes.....	39
Artículo 44. Vacaciones.....	39
Artículo 45. Días inhábiles.....	40
Artículo 46. Disfrute de las vacaciones.....	40
Artículo 47. Permisos retribuidos.....	40
Artículo 48. Permiso no retribuido.....	44
Artículo 49. Excedencias.....	44
Artículo 50. Bajas por enfermedad común y accidente no laboral.....	44
Artículo 51. Trabajos de superior categoría.....	45
Artículo 52. Condiciones conducción.....	45
Artículo 53. Asistencia jurídica y cobertura civil.....	47
Capítulo VII - Régimen económico.....	48
Artículo 54. Régimen económico.....	48
Artículo 55. Norma general.....	48
Artículo 56. Niveles de retribución anual por categoría.....	48
Artículo 57. Tablas de retribuciones mensuales.....	48
Artículo 58. Conceptos salariales.....	48
Artículo 59. Pago de los salarios.....	49
Artículo 60. Retribución diaria y horaria.....	49
Artículo 61. Anticipos.....	50
Artículo 62. Incrementos salariales.....	50
Artículo 63. Cláusula de absorción.....	50
Artículo 64. Estructura salarial.....	50
Artículo 65. Salario anual por categoría y nivel salarial.....	50
Artículo 66. Promoción profesional horizontal y económica.....	51
Artículo 67. Salario base.....	52
Artículo 68. Antigüedad y Antigüedad Ad Personam.....	52
Artículo 69. Participación en beneficios.....	52
Artículo 70. Complemento personal.....	53
Artículo 71. Plus por trabajo en régimen de turno.....	53
Artículo 72. Trabajos en régimen de turno mixto.....	55
Artículo 73. Cobertura de ausencias en los turnos abiertos, cerrados de Ecofactorías y cerrado de 7 de la DOP Llobregat Norte.....	55
Artículo 74. Plus por trabajo en festivo en régimen de turno.....	56
Artículo 75. Plus por jornadas especiales.....	56
Artículo 76. Plus por guardia presencial.....	56
Artículo 77. Plus por guardia domiciliaria.....	57
Artículo 78. Plus por trabajos en régimen de disponibilidad horaria.....	57
Artículo 79. Plus por trabajo nocturno.....	57
Artículo 80. Importe de las dietas.....	58
Artículo 81. Plus por jornada partida.....	58
Artículo 82. Plus por bombero de empresa en la planta de Sant Joan Despí.....	58
Artículo 83. Plus por puesto de trabajo atención clientes (Front Office).....	59

Artículo 84. Gratificaciones extraordinarias.....	59
Artículo 85. Horas extraordinarias.....	59
Artículo 86. Pago años de servicio.....	60
Artículo 87. Premio especial de vinculación a la empresa.....	60
Artículo 88. Compensación por trabajos de superior categoría.....	60
Artículo 89. Plus nivel salarial.....	60
Artículo 90. Importes económicos correspondientes a la conducción.....	61
Artículo 91. Importes pluses kilometraje.....	61
Artículo 92. Bolsa de vacaciones.....	61
Artículo 93. Lote de Navidad.....	61
Capítulo VIII - Seguridad y salud laboral.....	62
Artículo 94. Seguridad y Salud Laboral.....	62
Artículo 95. Vigilancia de la salud.....	63
Capítulo IX - Modificación de condiciones de trabajo.....	64
Artículo 96. Permutas.....	64
Artículo 97. Cambio de centro de trabajo.....	64
Artículo 98. Cambio de jornada reducida a jornada completa.....	65
Artículo 99. Personal con restricciones médicas.....	65
Artículo 100. Readaptación profesional de las personas en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta y gran incapacidad.....	65
Artículo 101. Régimen compensatorio aplicable a los supuestos de modificación de condiciones de trabajo.....	65
Artículo 102. Régimen compensatorio aplicable a los cambios de centro de trabajo....	66
Capítulo X - Derechos sindicales.....	67
Artículo 103. Representación sindical.....	67
Artículo 104. Información al Comité Intercentros.....	68
Artículo 105. Comisión mixta de seguimiento de la marcha de la empresa.....	68
Artículo 106. Seguimiento de horas extraordinarias.....	69
Artículo 107. Cuota sindical.....	69
Capítulo XI - Régimen asistencial.....	70
Artículo 108. Concepto de régimen asistencial.....	70
Artículo 109. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.....	70
Artículo 110. Prórroga de incapacidad temporal.....	70
Artículo 111. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.....	70
Artículo 112. Ayuda por hijos e hijas con discapacidad.....	70
Artículo 113. Auxilio por defunción.....	71
Artículo 114. Préstamos.....	71
Artículo 115. Fondo asistencia social.....	71
Artículo 116. Ayuda por estudios para hijos e hijas de personas empleadas y aportación social para formación extra laboral.....	72
Capítulo XII - Igualdad de Oportunidades.....	73
Artículo 117. Igualdad de Oportunidades.....	73
Artículo 118. Igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.....	73
Artículo 119. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	74
Disposiciones adicionales, transitorias y finales.....	75
Anexo 1 - Conceptos económicos.....	79
Anexo 2 - Calendario 2026.....	87

Capítulo I - Ámbitos de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional

Las presentes normas regirán en la empresa Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua, S.A. (en adelante AB).

Artículo 2. Ámbito personal

Por este Convenio se regirá todo el personal al servicio de la empresa al que sea de aplicación el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (en adelante TRLET).

Artículo 3. Ámbito territorial

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio regirán en todos los centros de trabajo que mantenga abiertos la empresa en la provincia de Barcelona.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2026.

Su duración será de 5 años, desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2030, plazo que se entenderá prorrogado, de año en año, mientras cualquiera de las partes no manifieste a la otra con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del primer plazo o de cualquiera de sus prórrogas, su voluntad de darlo por terminado.

Capítulo II - Cláusulas generales

Artículo 5. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación

Se crea una Comisión Paritaria para las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, formada por seis personas representantes de la dirección y seis del Comité Intercentros.

Sus normas de funcionamiento serán las siguientes:

- a) La presidencia y secretaría de esta comisión se alternarán anualmente entre ambas representaciones. En los años impares la Dirección de la Empresa designará la presidencia y la representación social designará la secretaría, y en los años pares al contrario.
- b) Las personas vocales de la empresa y de la representación social serán elegidas por las respectivas partes.
- c) La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de personas asesoras en cuantas materias sean de su competencia. Las personas asesoras serán designadas libremente por las personas vocales de cada una de las representaciones.
- d) El domicilio de la Comisión Paritaria será el domicilio de la empresa, en C/ General Batet, nº 1-7, Barcelona (08028).
- e) Los acuerdos se adoptarán, como mínimo, mediante la aprobación de la mitad más una de las personas representantes de la Dirección de la Empresa junto a la mitad más una de las personas representantes de la parte social.
- f) Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:
 1. La interpretación del Convenio colectivo.
 2. La vigilancia del cumplimiento del Convenio.
 3. Mediación en las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos expresamente en el presente Convenio.
 4. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- g) El ejercicio de las anteriores funciones no impedirá en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas o contenciosas previstas en las disposiciones legales.
- h) Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes.
- i) La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 10 días para pronunciarse de todo conflicto, cuestión o problema sometido a su consideración.
- j) En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en la solución de conflictos en el

seno de la Comisión Paritaria, se recurrirá a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Reglamento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya (TLC).

Artículo 6. Adhesión al Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes, en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo que se pudieran ocasionar, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Reglamento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya (TLC).

Artículo 7. Prelación de normas

El presente Convenio prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario y otras disposiciones de carácter laboral, constituyendo una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre que no resulten más favorables, apreciadas en su conjunto para las personas trabajadoras y no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

En todo lo no expresamente previsto en este Convenio colectivo regirá el VII Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (en adelante Convenio estatal del sector), el TRLET y la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Si la Autoridad laboral, en virtud de lo dispuesto en el artículo 90 del TRLET, entendiera que el presente Convenio colectivo o alguna de sus cláusulas conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros y adoptase las medidas pertinentes o, por cualquier otra causa, la Administración Pública o los Tribunales competentes ordenarán la rectificación del presente Convenio o parte del mismo, se mantendrá la vigencia de las disposiciones no cuestionadas por un plazo mínimo de 3 meses, prorrogable por mutuo acuerdo. Durante dicho plazo, las personas integrantes de la comisión negociadora del Convenio deberán negociar el contenido de las disposiciones cuestionadas con el propósito de mantener el equilibrio intrínseco del conjunto de condiciones laborales que regula el Convenio, llegando incluso, si fuera necesario, a modificar otras disposiciones del Convenio para garantizar este reequilibrio. Transcurrido el plazo máximo de 3 meses sin que las partes hubiesen alcanzado un acuerdo al respecto, cualquiera de ambas partes podrá instar un arbitraje ante el Tribunal Laboral de Catalunya para que éste decida si la cláusula cuya nulidad se postula tiene entidad suficiente para desequilibrar el conjunto de contraprestaciones del Convenio, en cuyo caso podrá acordar la expiración de su vigencia, o bien promulgar un nuevo contenido del mismo que reequilibre su contenido.

Artículo 9. Difusión del Convenio

La difusión del Convenio se realizará a través del portal del empleado/empleada de la empresa.

Capítulo III - Organización del trabajo

Artículo 10. Norma general

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes.

En cada momento la empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la Dirección de la Empresa asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.

El Comité Intercentros será informado en aquellos casos en que se plantee una modificación de la organización o del proceso productivo que afecte a todo el ámbito de la empresa, a una rama de la misma o a un grupo profesional.

Ambas partes expondrán las razones y fundamentos de sus respectivas posiciones y posibles discrepancias al respecto.

Artículo 11. Plantilla

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio que tiene encomendada la empresa.

La empresa confeccionará su correspondiente plantilla de acuerdo con las necesidades de personal fijo que exija el proceso que constituye su objeto social.

La Dirección de la Empresa podrá crear o suprimir puestos de trabajo y llevar a cabo el reajuste de plantilla sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos de las personas trabajadoras, salvo las excepciones que específicamente se regulan en el presente Convenio y teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 101 del Convenio.

Durante la vigencia del Convenio se adopta el compromiso de no realizar nuevas externalizaciones de las actividades propias de la compañía, salvo acuerdo alcanzado con la representación social.

Se procurará mantener la plantilla en el mismo nivel que en años anteriores. No obstante lo indicado, en el supuesto de que la empresa, en uso de las atribuciones que le conceden los párrafos precedentes, considere oportuno disminuir el nivel de plantilla en los casos previstos en la legislación vigente, negociará previamente con el Comité Intercentros dicha eventualidad.

Artículo 12. Prestación del trabajo

Todas las personas trabajadoras están obligadas a conocer y a desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden, de acuerdo con la categoría profesional que cada una ostente.

En el caso de que fuesen desempeñadas habitualmente por una persona trabajadora tareas correspondientes a varios puestos de trabajo o categorías, ésta deberá ostentar aquella que resulte mejor remunerada, sin que ello signifique que pueda dejar de realizar las de carácter inferior.

No regirá el párrafo anterior si la persona trabajadora realiza algunas tareas correspondientes a una categoría superior a la que ostenta y percibe una compensación específica por la función múltiple que desempeña. Ello se entiende, siempre y cuando se trate de funciones auxiliares a la función principal, ya que en caso contrario puede resultar de aplicación lo dispuesto en el artículo 51 del presente Convenio.

El ingreso en la empresa llevará consigo la clasificación de la persona contratada con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratada y no por las que pudiera considerarse con capacidad de realizar.

Artículo 13. Ejercicio del mando

Entre las funciones inherentes a toda persona con responsabilidad de mando en la empresa, está la formación del personal bajo su ámbito de responsabilidad, con el propósito de garantizar tanto el desarrollo de su nivel técnico y profesional como su seguridad en el desempeño de sus funciones.

En el marco de la mejora continua, las personas con responsabilidad de mando promoverán el diálogo y la comunicación fluida con sus colaboradores y colaboradoras, con el fin de optimizar los métodos y las formas de trabajo.

Artículo 14. Prendas de trabajo

La empresa proporcionará a las personas trabajadoras prendas de trabajo adecuadas para las temporadas de verano e invierno, adaptadas a las tareas propias de cada puesto.

El uso de las prendas y el calzado de trabajo será obligatorio durante la jornada laboral, y su utilización quedará restringida exclusivamente a la realización de las tareas encomendadas.

Las personas trabajadoras que utilicen ropa de trabajo tendrán derecho a disponer de 20 minutos diarios para cambiarse, dentro de su jornada laboral, con la siguiente distribución: 5 minutos al inicio de la jornada de trabajo diaria y 15 minutos antes de su finalización.

Dicho tiempo para cambiarse se considerará tiempo de trabajo efectivo, sin que puedan exceder los 5 y 15 minutos antes indicados.

No obstante lo anterior, sin que en ningún caso pueda excederse el límite global de los 20 minutos, se podrá acordar entre el Responsable de un centro y la RLPT del mismo una diferente distribución del tiempo destinado al cambio de ropa, formalizando dicho acuerdo por escrito.

La Comisión Paritaria de Ropa de Trabajo estará compuesta por seis personas representantes designadas por la dirección y seis designadas por el Comité Intercentros. Ambas partes podrán contar, además, con hasta tres personas asesoras, que deberán pertenecer a la plantilla de la empresa.

Las competencias de la Comisión Paritaria de Ropa de Trabajo son las siguientes:

- a. Determinar las prendas de trabajo que deben utilizarse en las distintas unidades y puestos de trabajo.
- b. Garantizar que la ropa de trabajo sea la más adecuada en cada momento, tanto en calidad como en cantidad.
- c. Determinar el sistema de petición y entrega de la ropa de trabajo.
- d. Promover el principio de sostenibilidad, fomentando un uso eficiente y racional de la ropa de trabajo.
- e. Validar y actualizar las dotaciones de ropa establecidas, reuniéndose la segunda quincena de abril y la segunda quincena de octubre.

La entrega de prendas se realizará el primer día hábil de octubre para las de invierno y el primer día hábil de abril para las de verano.

Capítulo IV - Contratación

Artículo 15. Contratación y periodos de prueba

a) Contratación

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral vigente y, con el objeto de fomentar y promover la igualdad de oportunidades, podrá adoptar medidas que contribuyan a una contratación inclusiva y no discriminatoria (a modo de ejemplo, personas en situación de riesgo de exclusión social).

La empresa no hará abuso de ley en la contratación temporal. No se podrá utilizar la contratación temporal con la finalidad de que sucesivas personas empleadas con contrato temporal ocupen un mismo puesto de trabajo, evitando con ello la aplicación del sistema de promoción profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrá el porcentaje de contratos indefinidos en la plantilla a fecha de la firma del presente Convenio.

Las personas con contrato de duración determinada, ingresarán por libre designación de la empresa. El tiempo transcurrido, en esta modalidad contractual, computará a efectos de permanencia en el nivel salarial de la categoría.

En los contratos de duración determinada, si la contratación se efectúa vulnerando las exigencias previstas en la legislación laboral, la persona empleada consolidará la condición de fija.

b) Periodos de prueba

Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

- Categorías T0, T1, T2 y T3: Seis meses.
- Categorías P1, P2, O1, O2 y AO: Tres meses.
- En el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el periodo de prueba será de dos meses.
- En el caso del contrato formativo de formación en alternancia no se podrá establecer período de prueba.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso y en ningún caso dará derecho a la persona trabajadora a recibir indemnización compensatoria alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad en la empresa.

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

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

Artículo 16. Preavisos de cese voluntario

El personal que desee cesar voluntariamente, vendrá obligado a dar preaviso con los siguientes plazos: un mes el personal de categorías T0, T1, T2 y T3, quince días el resto.

El incumplimiento de esta obligación, dará derecho a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en él.

Artículo 17. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

El presente artículo será de aplicación a los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, que podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o máster profesional.

La Dirección de Personas y Organización, en coordinación con las direcciones de los departamentos técnicos, estudiará y analizará las necesidades formativas y la disponibilidad de plazas, determinando las unidades a las que se irán incorporando estas personas trabajadoras.

Las direcciones de los departamentos técnicos afectados informarán a la Dirección de Personas y Organización sobre el desarrollo y aprovechamiento de la actividad formativa de cada persona contratada, para así poder decidir sobre la conveniencia de renovar los contratos.

La Dirección de Personas y Organización, en colaboración con las direcciones de los departamentos técnicos y sus respectivos responsables de formación, realizará un seguimiento trimestral del desarrollo de las actividades formativas, garantizando el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje establecidos.

La retribución para los contratos formativos figura en la referencia artículo 17 del Anexo 1.

Capítulo V - Clasificación, Promoción y Formación Profesional

La clasificación profesional tiene por objeto alcanzar una estructura organizativa acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de la plantilla a las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento al puesto de trabajo.

En la aplicación de este capítulo, y con el objetivo de promover la igualdad real y efectiva, se tendrán en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y diversidad en todas sus formas, incluyendo, entre otros, la igualdad entre hombres y mujeres, la integración generacional, la inclusión del colectivo LGTBI y la inclusión social, garantizando en todo momento un entorno laboral digno, respetuoso e inclusivo para todas las personas.

Artículo 18. Clasificación de la plantilla en grupos profesionales

A los efectos del presente Convenio, se entiende por clasificación profesional la ordenación por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de la plantilla en un marco general que establece los distintos cometidos laborales. El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de las personas trabajadoras en la empresa, así como el desarrollo profesional de las mismas.

Se entiende por grupo profesional, el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral y puede incluir tanto funciones, como especialidades profesionales o categorías profesionales.

La plantilla estará encuadrada, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo Técnico

Pertencen a este grupo las personas que, con la preparación, cualificación y, en su caso, titulación profesional precisa, realizan funciones técnicas o de dirección, así como las auxiliares. A título enunciativo se incluyen quienes acrediten titulaciones universitarias o de grado superior.

Grupo Administrativo

Pertencen a este grupo las personas que, con la preparación, cualificación y, en su caso, titulación profesional, así como con el conocimiento y experiencia precisos, realizan funciones administrativas en los diferentes departamentos de la empresa, incluso las auxiliares.

Grupo Obrero

Incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con formación y en base a sus conocimientos,

realizan tareas correspondientes a la clasificación profesional recogida en el presente Convenio colectivo. Genéricamente, se trata de tareas constitutivas de su categoría profesional para el mantenimiento de los procesos que conforman el ciclo integral del agua, así como las tareas auxiliares correspondientes.

Además, estos tres grupos podrán realizar, con carácter complementario o en exclusiva, funciones de supervisión, coordinación y mando en las áreas que le sean propias.

Artículo 19. Categorías Profesionales

La clasificación profesional de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio se realizará en base a las tareas y responsabilidades efectivamente desempeñadas, conforme a las categorías profesionales establecidas en este Convenio y atendiendo a los siguientes criterios de encuadramiento: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.

T0

Criterios generales:

Funciones con alto grado de responsabilidad en la dirección de áreas funcionales, departamentos o unidades de la organización. Incluye la responsabilidad total sobre la planificación, organización, dirección, coordinación y control de los recursos humanos, técnicos y económicos asignados, así como sobre los resultados obtenidos. Ejerce el mando y liderazgo sobre equipos y/o responsables de área.

Formación requerida:

Titulación de grado universitario más máster, junto con una dilatada experiencia profesional en puestos de responsabilidad. Alternativamente, formación equivalente acreditada mediante trayectoria profesional consolidada en funciones directivas.

Factores determinantes:

Máxima responsabilidad y autonomía, visión estratégica, liderazgo y dirección de equipos y/o departamentos, toma de decisiones de alto impacto, gestión integral de recursos, elevada complejidad técnica y organizativa, amplia experiencia directiva.

T1

Criterios generales:

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar 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 requerida:

Titulación de grado universitario o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a títulos universitarios, completada con una experiencia

dilatada en su sector profesional, y con una formación específica en el puesto de trabajo.

Factores determinantes:

Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales

T2

Criterios generales:

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores o colaboradoras.

Formación requerida:

Titulación de grado universitario o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a títulos universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, y con una formación específica en el puesto de trabajo.

Factores determinantes:

Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.

T3

Criterios generales:

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. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores o colaboradoras.

Formación requerida:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudio de grado universitario o de Ciclo Formativo de Grado Superior con formación específica, completada con una formación específica en el puesto de trabajo y experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Factores determinantes:

Alto grado de autonomía e iniciativa. Tareas complejas.

P1

Criterios generales:

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, planificación, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras. Actividades variadas y complejas que puedan implicar una alta profesionalidad.

Formación requerida:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a CFGS/FPII con formación específica / certificado de profesionalidad nivel III de la especialidad (completo), completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Factores determinantes:

Conocimientos amplios, iniciativa, coordinación y planificación de tareas heterogéneas, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores o colaboradoras. Trabajos de alta profesionalidad.

P2

Criterios generales:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, y la planificación de las mismas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras, responsabilizándose del resultado del mismo. Actividades variadas y complejas que puedan implicar una alta profesionalidad.

Formación requerida:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a CFGS/FPII con formación específica / certificado de profesionalidad nivel III de la especialidad, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Factores determinantes

Conocimientos amplios. Iniciativa. Integración, coordinación, planificación y supervisión de tareas homogéneas. Supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras. Trabajos de alta profesionalidad.

O1

Criterios generales:

Tareas variadas y complejas de la profesión que consisten en la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa y razonamiento, responsabilizándose de los mismos, y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.

Formación requerida:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a CFGM/ FPI / Bachillerato / certificado de profesionalidad nivel II de la especialidad (completo), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Factores determinantes:

Tareas variadas y complejas habituales de la profesión. Iniciativa, responsabilidad, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.

O2

Criterios generales:

Tareas variadas y habituales de la profesión que requieren de adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, ejecutándose de forma autónoma de acuerdo a unas instrucciones iniciales específicas, responsabilizándose del resultado. Puede ser ayudado por una o varias personas trabajadoras, según el tipo de trabajo.

Formación requerida:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a CFGM/FPII / Bachillerato / certificado de profesionalidad nivel II de la especialidad, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Factores determinantes:

Tareas variadas y habituales de la profesión, conocimientos profesionales, instrucciones iniciales específicas, ejecución autónoma.

AO

Criterios generales:

Tareas que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, con un alto grado de supervisión o dependencia, que requieren de los adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, adquiridas tras un período de adaptación, y en el que preferentemente se requerirá esfuerzo físico y/o atención.

Formación requerida:

Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad, ESO o ciclo formación de grado básico.

Factores determinantes:

Método de trabajo preciso, con alto grado de dependencia o supervisión. Aptitudes prácticas. Esfuerzo físico y/o atención.

Artículo 20. Comisión paritaria de clasificación profesional

La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional (CPCP) se compone de seis personas representantes nombradas por la dirección y seis nombradas por el Comité Intercentros, pudiendo disponer ambas partes, además, de tres personas asesoras que deberán ser personal de la empresa.

La CPCP adoptará sus acuerdos, como mínimo, mediante la aprobación de la mitad más una de las personas representantes de la dirección de empresa junto a la mitad más una de las personas representantes de la parte social.

Las competencias de la CPCP son las siguientes:

- a) Clasificación de los puestos de trabajo en las categorías de AO a P1.
- b) La CPCP asignará las vacantes de AO a P1, conforme a lo previsto en artículo 22 de este Convenio, en los siguientes casos:

- Cambio de puesto de trabajo (misma categoría)
 - Promoción en primer turno (categoría inferior nivel 1)
 - Promoción en segundo turno (categoría inferior nivel 2)
 - Promoción en tercer turno (categoría inferior nivel 3)
 - Asignación Especial
 - Concurso-Examen
- c) La CPCP será informada por la Dirección de Personas y Organización la primera semana de mayo de cada año, de la previsión de contratos de trabajo relativos a la cobertura de vacaciones de verano.
- d) En enero de cada año, recibirá información de la Dirección de la Empresa sobre previsiones anuales de todos los puestos de trabajo a cubrir en las categorías de AO a P1 y del personal de estas categorías en posesión de grado universitario, para analizar su posible adecuación a puestos más afines a sus conocimientos
- e) La CPCP tendrá las facultades previstas en el artículo 24 sobre movilidad funcional.
- f) Cuando se prevea un cambio organizativo de cualquier índole, en alguna unidad o departamento, se informará previamente a la CPCP, para que en su seno se estudien estos cambios o modificaciones.
- g) En los casos de movilidades internas derivadas de cambios organizativos, la CPCP definirá qué personas han resultado objetivamente perjudicadas (económica, geográfica y/o en jornada), a fin de otorgarles prioridad en la próximas tres vacantes de su categoría y profesión (oficio), siempre que reúnan los requisitos solicitados en la vacante.
- h) Reclamaciones de categoría. Las peticiones de las personas interesadas deberán resolverse en un plazo máximo de tres meses y en caso de reclasificación a una categoría superior deberá abonarse la diferencia económica desde la fecha de la solicitud, si corresponde distinto nivel salarial. La CPCP podrá emitir informes no vinculantes a la Dirección General.

La CPCP resolverá las reclamaciones derivadas de la acumulación de pluses por trabajos de superior categoría.

Artículo 21. Procedimiento de cobertura de vacantes

a) Publicación de vacantes

Todas las plazas vacantes de O2 a P1 se publicarán de acuerdo a los siguientes contenidos:

1. Descripción del puesto de trabajo de la vacante:
 - Puesto de trabajo
 - Categoría
 - Ámbito

- Centro de trabajo
- Jornada
- Descripción de funciones
- Plazo de solicitud

2. Requisitos mínimos que deberán reunir las personas candidatas:

- Formación mínima requerida para la vacante.
- Para las plazas de P1, P2 y O1 se requerirá una experiencia mínima de 2 años en el ámbito de la vacante, acumulada dentro de los últimos 10 años. Asimismo, dicha experiencia deberá haberse desempeñado, como mínimo, en la categoría inmediatamente inferior.
- Permanencia mínima de 18 meses en el puesto de trabajo actual.

La CPCP podrá acordar la ampliación de estos requisitos mínimos, así como establecer criterios complementarios de valoración en aquellas convocatorias que considere oportuno.

Para las plazas vacantes de la categoría de AO, la difusión se realizará mediante correo electrónico a los responsables y éstos remitirán la información a las personas interesadas, que dispondrán de un plazo de tres días laborables para solicitar el cambio de puesto de trabajo.

b) Cuotas de libre designación de la Dirección

La Dirección de la Empresa dispondrá de las siguientes cuotas de libre designación:

- 1 de cada 2 vacantes de la categoría P1
- 1 de cada 2 vacantes de la categoría P2
- 1 de cada 4 vacantes de la categoría O1
- 1 de cada 4 vacantes de la categoría O2
- 1 de cada 4 vacantes de la categoría AO

La Dirección de la Empresa podrá hacer uso de estas cuotas de libre designación, siempre que la persona elegida haya presentado su solicitud a la vacante y cumpla con los requisitos exigidos.

El cómputo de las cuotas de libre designación será por año natural.

c) Fechas de efecto

- Fecha de asignación de la vacante. Es la fecha en la que la CPCP acuerda otorgar la vacante en cuestión. En ese momento la persona interesada obtiene la categoría de la plaza asignada a efectos de solicitud de nuevas vacantes y del inicio del periodo de permanencia, pero sin efectos económicos.
- Fecha de ocupación efectiva de la vacante. En ese momento la persona interesada alcanza los efectos económicos de su nuevo destino. La persona interesada ocupará su nuevo destino en un período no superior a 60 días naturales, salvo causas que lo justifiquen tales como periodos vacacionales, incapacidad temporal...

d) Permanencia en el nivel salarial vinculada a la promoción

Cuando una persona trabajadora incrementa de categoría profesional, mediante cualquiera de las modalidades establecidas en el artículo 22, la antigüedad acumulada en el nivel salarial de su categoría anterior se computará a efectos de permanencia en el nivel salarial de la nueva categoría, a excepción de las personas trabajadoras que, en el momento de la promoción de categoría, se encuentren en el primer nivel de su categoría de origen.

En consecuencia, el tiempo de permanencia en el nivel salarial no se reiniciará con el cambio de categoría, sino que se tendrá en cuenta el tiempo ya consolidado en el mismo nivel de la categoría anterior para el cómputo de la promoción horizontal en la nueva categoría profesional, excepto en el supuesto de estar en el primer nivel de la categoría de origen.

Artículo 22. Modalidades de cobertura de vacantes

1) Criterios de clasificación de las personas candidatas.

Dentro de cada modalidad de asignación mencionada, las plazas se adjudicarán conforme a los siguientes criterios de prioridad:

- a. Nivel salarial: Obtendrá la plaza la persona que ostente el nivel más alto.
- b. Antigüedad en el nivel: En caso de empate en el nivel salarial, se priorizará a quien tenga mayor antigüedad en dicho nivel.
- c. Antigüedad en la empresa: Si persiste el empate en nivel y antigüedad en el mismo, se adjudicará la plaza a quien acredite mayor antigüedad en la empresa.

2) Modalidades de cobertura de vacantes.

Sin perjuicio del ejercicio de las cuotas de libre elección de la Dirección de la Empresa, la cobertura de vacantes se efectuará mediante el orden siguiente:

- a. Cambio de puesto de trabajo (misma categoría)
 - b. Promoción en primer turno (categoría inferior nivel 1)
 - c. Promoción en segundo turno (categoría inferior nivel 2)
 - d. Promoción en tercer turno (categoría inferior nivel 3)
 - e. Asignación Especial
 - f. Concurso-Examen
-
- a. Cambio de puesto de trabajo. Modalidad para quienes tengan la misma categoría que la vacante publicada.
Como regla general, además de los requisitos establecidos en el artículo 21.a), las condiciones para solicitar la plaza serán:
 - Tener la misma categoría que la vacante publicada.
 - Cumplir con los requisitos requeridos en la circular.Si una plaza no se ha cubierto por la modalidad de cambio de puesto de trabajo, se pasará a la modalidad de promoción en primer turno.
 - b. Promoción en primer turno. Modalidad para quienes ostenten el 1er nivel de la categoría inferior a la de la vacante publicada.

Si una plaza no se ha cubierto por la modalidad de promoción primer turno, se pasará a la modalidad de promoción segundo turno.

- c. Promoción en segundo turno. Modalidad para quienes ostenten el 2o nivel de la categoría inferior a la de la vacante publicada.
Si una plaza no se ha cubierto por la modalidad de promoción segundo turno, se pasará a la modalidad de Promoción en tercer turno.
- d. Promoción en tercer turno. Modalidad para quienes ostenten el 3er nivel salarial de la categoría inferior a la de la vacante publicada.
Si una plaza no se ha cubierto por la modalidad de promoción tercer turno, se pasará a la modalidad de asignación especial.
- e. Asignación Especial. Modalidad excepcional de asignación, sujeta a prueba de aptitud y periodo de prueba de seis meses.
La presente modalidad de asignación especial, se abrirá a los siguientes colectivos:
- Personas sin la experiencia requerida en el ámbito.
 - Personas de los niveles salariales 4ª y 5ª de la categoría inmediatamente inferior a la vacante solicitada.

La asignación de la vacante se realizará en función de la valoración de la prueba de aptitud.

Asimismo, esta modalidad podrá acoger, si así lo acuerda el pleno de la CPCP, cualesquiera otros casos no recogidos en los apartados anteriores. Si bien la ausencia de formación, para cualquier vacante, no podrá dar lugar a asignación alguna.

La modalidad de asignación especial no permite la libre designación de la dirección.

- f. Concurso-Examen. En caso de que se hayan agotado las modalidades anteriores sin haberse cubierto la plaza, se publicará Concurso-Examen.
Se efectuará Concurso-Examen entre toda la plantilla con contrato indefinido, asignándole la plaza a quien obtenga la mejor nota.

Aspectos específicos de los concursos:

- i. En los Concursos-Examen, las personas concursantes que no hayan obtenido plaza y hayan superado el examen, permanecerán en lista de espera durante tres años desde la fecha de dicho concurso-examen respetándose su puntuación, siempre y cuando las plazas vacantes no exijan conocimientos distintos a los evaluados.

Si se suscita un nuevo Concurso-Examen de la misma categoría y oficio dentro del período citado, se ofrecerá la plaza a las personas de la lista de espera, por orden de puntuación. En caso de que la persona candidata rechace la vacante, pierde la nota.

- ii. Como regla general, la puntuación en los Concursos-Exámenes será distribuida en la siguiente proporción:

Prueba teórica 40 puntos

Prueba práctica 60 puntos

La puntuación mínima para cada una de estas dos partes será del 50%, a reserva de lo que decida, en cada caso, el tribunal calificador.

iii. Tribunal calificador de los concursos

El tribunal calificador de los concursos se compondrá de 3 personas que designará la Dirección de la Empresa y 3 personas que designará el Comité Intercentros. Este Tribunal tendrá las siguientes competencias:

- Establecer la naturaleza de las pruebas de acuerdo con los temarios aprobados por la Comisión Paritaria de Formación Profesional. En las pruebas correspondientes no se realizarán test psicotécnicos.
- Determinar previamente a la realización de las pruebas las calificaciones mínimas necesarias para quedar aprobado.
- Valorar las pruebas y cualificarlas según las normas que el propio Tribunal determine.
- Garantizar que las personas concursantes reúnan las condiciones exigidas en la convocatoria.
- Resolver las incidencias que se produzcan.
- Formalizar mediante acta todo el proceso del concurso y el resultado final.

Las reclamaciones se podrán presentar al Tribunal Calificador en un plazo máximo de 5 días laborables desde la fecha del acta que otorgue la plaza.

Artículo 23. Formación Continua

La formación continua tiene por objeto proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas para cada puesto de trabajo en el marco de un proceso de aprendizaje permanente y desarrollo profesional, redundando a su vez, en la mejora de la eficacia y la excelencia del servicio.

- a) La formación continua en la empresa, vendrá recogida en el plan de formación que se revisará y aprobará anualmente.

La Dirección de la Empresa informará al Comité Intercentros sobre actualización tecnológica. Los posibles reciclajes que se deriven de la misma, serán estudiados en la Comisión Paritaria de Formación Profesional (en adelante CFP) a los efectos de establecer las acciones formativas necesarias.

La concreción de los permisos formativos a los que se refiere el artículo 23.3 del TRLET será también competencia de dicha comisión.

La formación continua tendrá lugar en jornada ordinaria y será obligatoria para la persona trabajadora su asistencia a la misma.

b) Funciones de la Comisión Paritaria de Formación Continua

Esta Comisión estará formada por seis personas representantes de la Dirección de la Empresa y seis personas representantes designadas por el Comité Intercentros, pudiendo disponer ambas representaciones de tres personas asesoras que deberán ser personal de la empresa, en el caso de la parte social formarán parte de la RLPT.

Las competencias de esta Comisión son:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Conocer y supervisar la definición de los cursos y programas formativos necesarios para la formación continua de las personas trabajadoras, efectuando el seguimiento de las acciones formativas previstas para cada año.
- Determinar y publicar los temarios sobre los que los tribunales calificadores deben establecer pruebas de los concurso-examen para cobertura de vacantes

Artículo 24. Movilidad funcional

Para el ejercicio de la movilidad funcional por parte de la Dirección de la Empresa se establecen los siguientes Grupos Profesionales (descritos en el artículo 18):

Técnico
Administrativo
Obrero

La movilidad funcional tendrá como límite, dentro de estos grupos profesionales, los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a cada persona.

Se entenderá que existe idoneidad y aptitud cuando la persona tenga la formación y experiencia requeridas para las nuevas funciones, respetando los oficios reglados que en cada momento estén en vigor o, en su defecto, estableciendo la empresa los procedimientos de formación interna que se consideren oportunos para adaptar a la persona trabajadora a las nuevas funciones a realizar.

La CPCP asignará todos los puestos de trabajo de las categorías de AO a P1 a los grupos profesionales citados. También determinará los puestos de trabajo que, perteneciendo a distintos grupos profesionales, tengan características que permitan ejercer la movilidad funcional entre ellos.

En los casos en que se realice la movilidad funcional entre categorías diferentes, se estará a lo establecido en el artículo 51 de este Convenio colectivo.

La movilidad funcional destinada a completar la jornada de trabajo se desarrollará en el ámbito del mismo centro de trabajo o área habitual de trabajo de la persona trabajadora de que se trate.

Capítulo VI - Régimen de trabajo

Artículo 25. Jornada anual

La jornada ordinaria de trabajo será de 1.672 horas anuales.

Artículo 26. Calendarios anuales

Durante el último trimestre de cada año, se negociarán y, en su caso, se acordarán los calendarios del año siguiente, en el ámbito de la comisión de calendarios y horarios que está compuesta por la representación de la dirección y 6 miembros de la representación social, todo ello de acuerdo con las normas de este Convenio y también con los criterios y costumbres observados hasta la entrada en vigor del mismo.

Para la elaboración de los calendarios anuales, se mantendrán los criterios, actualmente aplicados, de establecer un mismo horario y período de jornada intensiva, a todos los colectivos homogéneos, teniendo como único criterio diferenciador, los días de vacaciones y días inhábiles de cada colectivo y la adaptación anual del exceso o defecto de horas de jornada.

Artículo 27. Calendario de festivos para todos los colectivos

En la elaboración de los calendarios anuales, la distribución de los días festivos será la siguiente:

- Sábados y domingos
- 12 Fiestas nacionales y autonómicas
- 2 Fiestas locales
- 1 Fiesta adicional por Convenio: Jueves Santo

Al personal en régimen de turno sólo le afecta lo previsto en el presente artículo a efectos económicos para la determinación de los días festivos.

Artículo 28. Jornada y horarios

La jornada y horarios que actualmente rigen en los distintos centros de trabajo, no sufrirán variación alguna, salvo que las necesidades del servicio aconsejaren su modificación, en cuyo caso se estaría a lo previsto en la legislación vigente y a lo regulado en el artículo 101 del presente Convenio.

En el Anexo 2 se reflejan las jornadas, los horarios y los calendarios laborales del año 2026, cuya actualización anual se realizará durante el último trimestre del año.

Artículo 29. Adaptación de la jornada de trabajo por embarazo

Con el objeto de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal,

familiar y laboral, la persona trabajadora a partir de 30 semanas de gestación y hasta llegar a término del embarazo, podrá solicitar la adaptación de la duración y distribución de su jornada de trabajo, dentro de los términos definidos en el calendario laboral de su centro de trabajo, pudiendo realizar su jornada laboral de forma continuada, con el correspondiente descanso para jornadas superiores a seis horas.

La adaptación de la jornada de trabajo contemplada en el presente artículo se tramitará, previa solicitud de la persona interesada a la Dirección de Personas y Organización, como un acuerdo entre las partes.

En estos casos, la persona trabajadora deberá presentar por escrito una solicitud ante la Dirección de Personas y Organización como mínimo, con 7 días naturales de antelación a la fecha de inicio de la adaptación de la jornada de trabajo, que deberá ir acompañada de un certificado médico en el que consten las semanas de gestación.

Por su parte, la Dirección de Personas y Organización deberá responder a la solicitud de la persona trabajadora, por escrito, en un plazo máximo de 7 días naturales a la recepción de la citada solicitud.

Artículo 30. Régimen de jornada partida

El régimen de jornada partida dará derecho al devengo del plus por jornada partida.

Salvo causa que lo justifique, la Empresa no obligará a efectuar jornada partida a ninguna persona empleada que en la actualidad realice jornada continuada.

Artículo 31. Trabajos en régimen de turno

Son los trabajos que deben efectuarse para garantizar la explotación continua de las instalaciones, lo que requiere una disponibilidad y variabilidad de horario, que será determinada equitativamente por períodos semanales, cubriendo incluso los días festivos. Esto obliga a que el descanso semanal se realice en un día variable sin que las horas trabajadas en días festivos sean consideradas como extraordinarias. Esta variabilidad de horario estará regulada por los calendarios preestablecidos en cada caso.

Se consideran inconvenientes del turno:

- Variabilidad de horario
- Trabajo en festivo
- Disponibilidad de horario

Artículo 32. Regulación general aplicable a los turnos

En cualquier caso, en razón del servicio público prestado, el personal de turno al término de su jornada laboral no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que venga el relevo.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995 de

21 de septiembre, pero siempre se respetará el descanso de 12 horas entre el término de la jornada y el inicio de la siguiente.

Antes del inicio de cada año se establecerán por la Empresa los calendarios de turno de trabajo para todo el año, en el cual quedará incluida la programación de vacaciones a realizar en el período de verano.

Se establece que en los turnos cuyas ausencias sean cubiertas por personal en régimen mixto, las producidas por vacaciones, cualquiera que sea la época en que se realicen, se cubrirán enteramente en jornada ordinaria. En concreto, las que resten de las establecidas en la programación a realizar en período de verano, se efectuarán por el personal en los días que tenga conservación, salvo los 5 días de vacaciones de libre elección y los 4 días inhábiles de libre elección en días laborables, con un preaviso mínimo de cinco días si estos días son en festivo o sábado y de dos días en los demás casos, a fin de que puedan ser cubiertas por el régimen mixto.

Con relación a la programación de vacaciones a realizar en período de verano, a que antes se ha hecho referencia, se establecen dos alternativas que serán programación flexible y programación rígida, a decidir en cada centro de trabajo a propuesta del comité de centro.

La programación flexible supone la realización, durante los tres meses de verano, de tres semanas naturales de vacaciones por cada persona del grupo, que será cubierto por personal del mismo grupo que en aquella semana tenga turno de conservación, por lo que éste adaptará su horario al de aquél.

La programación rígida supone efectuar cuatro semanas de promedio de vacaciones por persona durante los tres meses de verano y este sistema supone, necesariamente, realizar por cada persona las vacaciones en los días específicamente establecidos en la programación.

Dentro de ambos tipos de programación, se efectuará anualmente una rotación entre el personal para su distribución equitativa.

Artículo 33. Diferentes regímenes de turno

Dependiendo del número de horas diarias que sea necesario cubrir, el turno puede ser de 5 tipos:

- a) Turno cerrado (incluye turno cerrado 7 ecofactorías): Es el que requiere actividad permanente las 24 horas del día y los 365 días del año, para lo que se establecen 3 turnos rotativos diarios de 8 horas cada uno.
- b) Turno de 7 en abastecimiento: Es el que requiere una actividad de 24 horas diarias de lunes a viernes (no festivos) para lo que se establecen 3 turnos rotativos diarios de 8 horas cada uno y los fines de semana y festivos de 23:00h a 7:00h.
- c) Turno abierto: Es el que requiere una actividad de 16 horas diarias los 365 días del año, para lo que se establecen 2 turnos rotativos diarios de 8 horas cada uno, excepción hecha de 32 días hábiles en que los turnos rotativos

serán de 7 horas, fruto de la reducción de jornada en periodo de verano.

- d) Turno abierto de 6 en ecofactorías: Es el que requiere una actividad de 16 horas diarias los 365 días del año, para lo que se establecen 2 turnos rotativos diarios de 8 horas cada uno.
- e) Turno Mixto: Es el que cubre las ausencias de los turnos cerrado y abierto en abastecimiento, de acuerdo a lo previsto en el artículo 34.a).

Artículo 34. Ordenación de ausencias del personal de turnos

- a) Cobertura de las ausencias del personal de turnos de abastecimiento (cerrado y abierto)

Las ausencias del personal de turno producidas por enfermedad, accidente, permisos, procesos de cobertura de bajas, ausencias por horas sindicales, asistencia a cursos de formación, las derivadas de lo establecido en el calendario anual de turnos y vacaciones y las derivadas de los cinco días de vacaciones de libre elección y de los cuatro días inhábiles de libre elección en días laborables, que no pudieran cubrirse en jornada ordinaria, se cubrirán por el personal adscrito al régimen mixto o con personal eventual o interino, cuando sea necesario, con las siguientes excepciones:

- 1) Si el primer día la ausencia se produce de manera imprevista, el personal de turno cubrirá la ausencia del relevo.
- 2) Si el día siguiente persiste la ausencia y es festivo, se intentará localizar a la persona empleada en régimen mixto para cubrir la ausencia con carácter voluntario. Si no se localiza a la persona empleada en régimen mixto o ésta no accede voluntariamente a realizar la sustitución, ésta deberá realizarla el personal de turno, hasta el primer o segundo día laborable posterior al último festivo según sea el turno de la persona ausente, momento en que entrará en la rueda del turno correspondiente el personal en régimen mixto, hasta que se reincorpore la ausente.
- 3) Si la ausencia se produce un día en que hay conservación, la persona empleada de turno o mixto que esté en conservación cambiará su horario, adaptándolo al horario de la persona empleada a sustituir, salvo que el último día de suplencia del de conservación deba realizarse de noche, en cuyo caso la cobertura la realizará el personal en régimen mixto que no esté en conservación.
- 4) En caso de que el régimen mixto no sea suficiente para cubrir la ausencia de la persona trabajadora, la baja se cubrirá subsidiariamente por el propio personal de turno.
- 5) Si se produce una extinción de contrato de trabajo, transcurridos 2 meses desde la fecha de la extinción, cesará la sustitución por personal en régimen mixto.

Siempre que la cobertura de la ausencia se realice por el propio personal de turno, se seguirá obligatoriamente el orden siguiente:

- 1) Por el personal al que le toque conservación el día de la ausencia, adaptándose el horario del sustituto al del sustituido.
- 2) Alargando los dos turnos restantes hasta 12 horas con el ajuste

- correspondiente en los horarios para cubrir dicha ausencia.
- 3) Doblando excepcionalmente el del turno anterior hasta un máximo de 16 horas.
 - 4) Si no pudieran aplicarse las normas anteriores se podrá adaptar el horario del resto del personal de turno que trabaje dicho día al horario más adecuado.
 - 5) De no ser posible la cobertura a través de lo establecido en los párrafos anteriores, se recurrirá al resto de personal de la empresa.

b) Cobertura de las ausencias del personal del turno cerrado de 7 de ecofactorías y del turno de 7 de la DOP Llobregat Nord

Las ausencias del personal de turno producidas por enfermedad, accidente, permisos, procesos de cobertura de bajas, ausencias por horas sindicales, asistencia a cursos de formación, las derivadas de lo establecido en el calendario anual de turnos y vacaciones y las derivadas de los días de vacaciones de libre elección y de los días inhábiles de libre elección en días laborables, que no pudieran cubrirse en jornada ordinaria, se cubrirán con el siguiente orden de preferencia:

- 1) Si el primer día la ausencia se produce de manera imprevista, el personal de turno suplirá la ausencia del relevo.
- 2) Si el día siguiente persiste la ausencia y es festivo, se intentará localizar a la persona empleada de este turno que esté de retén (R1) para cubrir la ausencia con carácter voluntario.

Si no se localiza a la persona en servicio de retén (R1) o ésta no accede voluntariamente a realizar la sustitución, ésta deberá realizarla el personal de turno, hasta el primer o segundo día laborable posterior al último festivo según sea el turno de la persona ausente, momento en que el personal de retén entrará en la secuencia del turno correspondiente.

En casos de dos ausencias o cuando no sea posible la cobertura de la ausencia por el personal de retén, se seguirá obligatoriamente el orden siguiente:

- 1) Por el personal que esté en servicio de retén 2 (R2) el día de la ausencia, adaptándose el horario de la persona sustituta al de la sustituida.
- 2) Alargando los dos turnos restantes hasta 12 horas con el ajuste correspondiente en los horarios para cubrir dicha ausencia.
- 3) Doblando excepcionalmente la persona del turno anterior hasta un máximo de 16 horas.
- 4) Si no pudieran aplicarse las normas anteriores se podrá adaptar el horario del resto del personal de turno que trabaje dicho día al horario más adecuado.
- 5) De no ser posible la cobertura a través de lo establecido en los párrafos anteriores, se recurrirá al resto de personal de la empresa.

c) Cobertura de las ausencias del personal del turno abierto de 6 de ecofactorías.

Las ausencias del personal de turno producidas por enfermedad, accidente, permisos, procesos de cobertura de bajas, ausencias por horas sindicales, asistencia a cursos de formación, las derivadas de lo establecido en el calendario anual de turnos y vacaciones y las derivadas de los días de vacaciones de libre

elección y de los días inhábiles de libre elección en días laborables, que no pudieran cubrirse en jornada ordinaria, se cubrirán con el siguiente orden de preferencia:

- 1) Si el primer día la ausencia se produce de manera imprevista, el personal de turno suplirá la ausencia del relevo:
 - Alargando el turno restante hasta 12 horas con el ajuste correspondiente en los horarios para cubrir dicha ausencia.
 - Doblando excepcionalmente el del turno anterior hasta un máximo de 16 horas.
- 2) Si el día siguiente persiste la ausencia y es festivo, se intentará localizar a la persona empleada de este turno que esté de retén (R1) para cubrir la ausencia con carácter voluntario.

Si no se localiza a la persona en servicio de retén (R1) o ésta no accede voluntariamente a realizar la sustitución, ésta deberá realizarla el personal de turno, hasta el primer o segundo día laborable posterior al último festivo según sea el turno de la persona ausente, momento en que el personal de retén entrará en la secuencia del turno correspondiente.

En casos de dos ausencias o cuando no sea posible la cobertura de la ausencia por el personal de retén, se seguirá el orden siguiente:

- 1) Por el personal que esté en servicio de retén 2 y 3 (R2 y R3) el día de la ausencia, adaptándose el horario de la persona sustituta al de la sustituida.
- 2) Alargando los dos turnos restantes hasta 12 horas con el ajuste correspondiente en los horarios para cubrir dicha ausencia.
- 3) Doblando excepcionalmente la persona del turno anterior hasta un máximo de 16 horas.
- 4) Si no pudieran aplicarse las normas anteriores se podrá adaptar el horario del resto del personal de turno que trabaje dicho día al horario más adecuado.
- 5) De no ser posible la cobertura a través de lo establecido en los párrafos anteriores, se recurrirá al resto de personal de la empresa.

Los días de descanso generados por la cobertura de un festivo deberán disfrutarse dentro de las 8 semanas siguientes, pudiendo realizarse en turno de retén 1, retén 3 o en jornada de mañana, siempre que en la fecha elegida esté garantizada la presencia de, al menos, un integrante del turno en jornada de mañana y un retén. En el caso del retén 2, el descanso compensatorio se llevará a cabo en horario de tarde, salvo que las necesidades del servicio requieran lo contrario.

Artículo 35. Régimen del turno mixto

El personal en turno mixto tendrá la obligación de cubrir las ausencias indicadas en el artículo 34.a), realizando en los otros períodos su régimen de jornada y horario normales.

Las características de la organización del turno mixto en cuanto al número de personas trabajadoras, puestos a cubrir y categorías, dependerán de la estructura

organizativa de cada momento, teniendo en cuenta que para cada turno cerrado de 5 personas existirá un turno mixto de 3 personas, y que para cada turno abierto de 3 personas existirá un turno mixto de 2 personas. En el seno de la CPCP se acordarán los puestos de trabajo a sustituir en régimen mixto.

Al personal en turno mixto se le respetarán las horas anuales de trabajo establecidas para el resto del personal.

Las ausencias de los turnos cerrado y abierto de abastecimiento se cubrirán de forma rotativa por el personal de turno mixto asignado al puesto de trabajo donde se haya producido dicha ausencia. En las ausencias que se prevean de larga duración, al cabo de dos meses, la persona empleada de turno mixto que cubra dicha ausencia será sustituida, siempre que sea posible, por otra persona empleada de turno mixto, en cuyo caso se iniciará un nuevo ciclo o por contratación exterior.

En cuanto a la variabilidad del horario del turno mixto, se limitará a dos cambios de jornada por semana natural.

Al personal en régimen mixto se le respetará su programación de vacaciones, siempre que se garantice la presencia mínima del 50% del personal de régimen mixto.

Para el personal de turno mixto que realice la jornada partida, el percibo del plus de jornada partida se regulará de la siguiente manera:

En el mes natural en el que se inicie la sustitución del turno percibirán el plus de jornada partida por la totalidad de dicho mes, no percibiéndose en los meses naturales posteriores en que se continúen las indicadas sustituciones, salvo en el mes en que se finalicen, en que se percibirá el plus por jornada partida proporcional a la parte del mes en que no se haya efectuado suplencia de turno.

La compensación de los festivos acumulados por cobertura del turno mixto se liquidará de forma trimestral, es decir, al final de cada trimestre no podrán quedar días festivos pendientes de compensar, excepto en el caso de que sean los últimos días festivos del trimestre. La persona trabajadora que deba compensar un festivo dispondrá de 15 días naturales, a partir de la fecha del festivo a compensar, para comunicar a la empresa el día en que quiera ejercer dicha compensación dentro del mismo trimestre, teniendo esta comunicación carácter obligatorio.

Los casos no previstos en la presente regulación del régimen mixto, se estudiarán conjuntamente por la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros con el fin de llegar a los acuerdos pertinentes.

Artículo 36. Condiciones de salida del turno

Con el objetivo de mejorar la calidad de vida, la salud y la conciliación de la vida laboral y personal, se establece el siguiente mecanismo para facilitar el pase de forma voluntaria y mediante solicitud del trabajo en régimen de turno a otros tipos de jornadas:

- a) El mecanismo se habilita para el personal de turno que dentro de los últimos nueve años, haya trabajado en régimen de turno un mínimo de 8 años de forma continua o alterna.
- b) El personal que cumpla el criterio antes descrito y que desee salir del turno, deberá efectuar una petición voluntaria por escrito a la Dirección de Personas y Organización.
- c) Las peticiones recibidas se irán añadiendo a las listas existentes. El orden será el de entrada en esta dirección.
- d) Esta petición dará preferencia a su titular en la cobertura de vacantes de la CPCP en los casos en que concurran con personas de la misma categoría y nivel salarial. La preferencia se activará en las publicaciones de vacantes posteriores a la fecha de recepción de la solicitud de salida del turno.
- e) En el caso de coincidir en el concurso a una vacante dos personas con preferencia de salida del turno, operarán los criterios habituales de la cobertura de vacantes de la CPCP entre ellas y, en caso de igualdad de condiciones, la fecha de recepción de la petición.
- f) A igualdad de condiciones, quienes formulen esta solicitud tendrán preferencia durante dos años para las vacantes que se publiquen de su oficio y misma categoría o inmediata superior. En el caso de que, en este plazo de dos años, no se opte a las vacantes publicadas, se entenderá desestimada esta petición para salir del turno.
- g) Quien quiera seguir optando al salir del turno y mantener la condición de preferencia en las vacantes publicadas futuras, deberá volver a formalizar su petición a la Dirección de Personas y Organización y de este modo pasará a formar parte de la lista de personas interesadas en salir del turno.
- h) La condición para poder optar a una nueva vacante será tener al menos 18 meses de antigüedad en el puesto de trabajo obtenido fruto de hacer uso de esta preferencia de salida del turno.

Artículo 37. Comisión Paritaria del Turno

Se mantiene con carácter permanente la Comisión Paritaria del Turno, compuesta de seis personas representantes del Comité Intercentros y seis personas de la dirección de la Empresa como número máximo de ambas representaciones, que tendrá como objetivo el seguimiento de las condiciones de trabajo y organización del régimen de turno.

Artículo 38. Trabajos en régimen de guardia

Regulación común al sistema de guardias

Con el objeto de asegurar la operativa de todas las instalaciones las 24 horas del día y los 365 días del año, se establece un servicio de guardias (domiciliarias y presenciales) en los distintos ámbitos de la empresa, para garantizar los trabajos derivados de averías, emergencias u otras necesidades del servicio.

Cada año natural se establecerá el calendario anual, rotativo y equitativo de guardias para cada grupo. Para ello se celebrará una reunión, en el último trimestre de cada año, entre la representación social y la dirección responsable de cada guardia con el objeto de consensuar el citado calendario anual de guardias. Igualmente, se establecerá, por departamentos, un sistema de coberturas para

quienes no pueden realizar su guardia asignada, debido a ausencias justificables (incapacidad temporal, permisos retribuidos...).

Se permitirán intercambios de guardias entre integrantes del mismo grupo, previo registro digital o comunicación a la persona responsable.

Los importes de cada una de las guardias vienen recogidos en las referencias de los artículos 76 y 77 del Anexo 1 del presente Convenio.

El personal adscrito al régimen de guardias ha de tener las competencias necesarias para poder dar un correcto cumplimiento a dicho servicio.

1) Guardia presencial

Son aquellos trabajos que, no realizándose en régimen de turno, deban efectuarse en sábado, domingo o festivo intersemanal, con el fin de atender el régimen mínimo del servicio.

No tendrán carácter de guardia presencial aquellos trabajos extraordinarios no previstos, por cuya realización en día festivo se percibirán las horas trabajadas como extraordinarias, sin derecho a otro tipo de compensación.

Los días de descanso derivados de los trabajos en régimen de guardia presencial se realizarán durante las 8 semanas siguientes, siempre que en el día elegido esté prevista la presencia de, al menos, un 50% de los integrantes del colectivo al que pertenezcan.

2) Guardia domiciliaria

La persona trabajadora cuando está de guardia domiciliaria debe estar localizable por la empresa. La empresa facilitará los medios necesarios a la persona trabajadora que realice la guardia domiciliaria a efectos de su pronta localización.

La activación se efectúa fuera de las horas ordinarias de trabajo y por el período comprendido hasta el comienzo de la jornada ordinaria siguiente.

Dicho trabajo se efectuará por todo el tiempo que precise, respetando en todo caso los descansos legalmente establecidos. Una vez acabada la guardia se respetarán las 12 horas de descanso.

Ante cualquier situación extraordinaria que no pueda ser resuelta por la guardia en activo, se podrá recurrir al resto del personal para que acuda voluntariamente a resolver la incidencia, en cuyo caso se le aplicará la regulación y retribución de la guardia correspondiente.

2.1) Personal Obrero. Grupos de Guardia domiciliaria.

a) Dirección de Producción. La presente guardia estará compuesta diariamente por el personal de los siguientes grupos:

- Una persona de cada una de las siguientes especialidades: electricidad, automatización y control, electrónica y mecánica (P1/P2/O1).

- Una persona de cada una de las siguientes especialidades: electricidad y mecánica (O2).
- Una persona generalista (O2).

Esta guardia tiene una disponibilidad de 24 horas en fines de semana y festivos intersemanales, y desde el término de una jornada hasta el principio de la otra en días laborables.

El periodo de cada guardia será de una semana, comprendido de martes a martes, iniciándose a las 7 horas.

El personal operario de mantenimiento del taller de Cornellà (O1), cuando realicen guardias del grupo de encargados/encargadas, recibirán el importe correspondiente al grupo I regulado en el artículo 77 del Convenio.

b) Dirección Operaciones Proximidad (DOP):

- Una guardia de personal operario en días laborables de 15.00 - 23.00h compuesta diariamente por una persona Operaria (O1) y una persona ayudante (AO), formada por 6 parejas:
 - 2 de DOP BCN Norte
 - 2 de DOP BCN Sur
 - 2 de DOP Besós
- Una guardia nocturna de personas encargadas (P1-P2) los días laborables, que comprende la franja horaria de 22.00h - 7.00h en horario de invierno, y de 21.30h – 7.30h en horario de verano (jornada reducida). Esta guardia la conforma el personal encargado de las DOP's.
- Una guardia de personas encargadas P1/P2 los fines de semana y festivos intersemanales, que tiene una disponibilidad de 16 horas, de 15.00h a 7.00h del día siguiente. En horario de 7.00h a 15.00h, la guardia se cubre de forma presencial. Esta guardia está compuesta por tres grupos:
 - 1 persona encargada (P1-P2) de DOP BCN Norte o DOP Besós
 - 1 persona encargada (P1-P2) de DOP BCN Sur
 - 1 persona encargada (P1-P2) de DOP Llobregat Norte y DOP Llobregat Sur.
- Una guardia de personal operario del turno cerrado 7 de DOP Llobregat Norte los fines de semana y festivos intersemanales, compuesta por una persona operaria (O1) y una persona ayudante (AO), que tiene una disponibilidad de 24 horas los fines de semana y festivos intersemanales.

c) Dirección de Ecofactorías:

El servicio de guardia domiciliaria estará constituido diariamente por un equipo de las siguientes especialidades: 3 de especialidad mecánica y 3 de especialidad eléctrica (una de ellas especialista en automatización y control), 1 persona inspectora de colectores y se organiza de la siguiente forma:

1 persona especialista en automatización y control del equipo de mantenimiento eléctrico de las categorías P1-P2-O1.

1 persona del equipo de mantenimiento eléctrico y 1 persona del equipo de mantenimiento mecánico de la Edar Baix Llobregat de la categoría P1-O1-O2.

1 persona del equipo de mantenimiento eléctrico y 1 persona del equipo de mantenimiento mecánico de la Edar Gavà-Viladecans y Edar Sant Feliu de la categoría P1-P2-O1-O2.

1 persona del equipo de mantenimiento eléctrico y 1 persona del equipo de mantenimiento mecánico de las Edar Besós y Edar Montcada de la categoría P1-P2-O1-O2.

1 persona inspectora de colectores de la categoría P2.

La persona especialista en automatización y control y la persona inspectora de colectores tendrá un ámbito de actuación que comprende la totalidad de los centros de trabajo, interviniendo en cualquiera de ellos con independencia de su ubicación geográfica.

El resto de personal asignado a guardias prestará el servicio de manera ordinaria en la zona o demarcación previamente establecida. No obstante, por necesidades del servicio, situaciones imprevistas o causas debidamente justificadas, podrá ser requerido para intervenir en otras zonas distintas a las inicialmente asignadas.

En cuanto a los equipos de guardia de mantenimiento eléctrico y de mantenimiento mecánico, su ámbito de actuación quedará organizado mediante la unificación de los siguientes centros:

- Edar Baix Llobregat
- Edar Sant Feliu y Edar Gavà-Viladecans constituirán una única demarcación de guardia, siendo atendidos de forma conjunta por el personal asignado a dicha zona.
- Edar Montcada y Edar Besòs constituirán igualmente una única demarcación de guardia, siendo atendidos de forma conjunta por el personal asignado a dicha zona.

Esta unificación implica que el personal de guardia de mantenimiento eléctrico y mecánico asignado a cada una de estas Edars deberá estar disponible y dar respuesta a las incidencias que se produzcan en cualquiera de los centros que integran su demarcación correspondiente.

Activación de la guardia domiciliaria

La persona trabajadora se conectará o se personará en su centro de trabajo en el menor tiempo posible, procurando estar operativo en el plazo máximo de una hora, salvo incidencias no previstas justificables.

El tiempo comprendido desde el aviso hasta el regreso al domicilio de la persona trabajadora, o hasta la desconexión, será abonado en concepto de horas

extraordinarias, con total independencia del percibo del plus de guardia domiciliaria contemplado en las tablas de la referencia 77 del Anexo 1.

2.2) Personal Técnico. Grupos de Guardia domiciliaria.

Las Direcciones donde actualmente se prestan los servicios de guardia domiciliaria son las siguientes:

- Dirección Operaciones Proximidad
- Dirección de Producción
- Dirección Calidad del Agua - Laboratorio
- Dirección de Ecofactorías
- Dirección de Facility Management
- Dirección de Comunicación y Marketing

La guardia domiciliaria podrá organizarse bajo las siguientes modalidades, en función de las necesidades del servicio:

a. Semanal

- 1 Técnico/Técnica SCI - Sistemas
- 1 Técnico/Técnica Producción
- 1 Técnico/Técnica Facility Management
- 1 Técnico/Técnica Explotación Depuración

b. Fin de semana (desde las 15.00h del viernes hasta las 7.00h de lunes) y festivos intersemanales (desde la finalización de la jornada ordinaria del día anterior al festivo hasta las 7.00h del día siguiente, si el día anterior ha sido festivo, desde las 7.00h hasta las 7.00h del día siguiente):

- 1 Técnico/Técnica Responsable de Explotación Agua Potable
- 1 Técnico/Técnica Operaciones Agua Potable
- 1 Técnico/Técnica Comunicación
- 1 Técnico/Técnica Laboratorio

Activación de la guardia domiciliaria

La persona trabajadora se conectará o se personará en su centro de trabajo en el menor tiempo posible, procurando estar operativo en el plazo máximo de una hora, salvo incidencias no previstas justificables.

El tiempo comprendido desde el aviso de activación de la guardia hasta el regreso al domicilio de la persona trabajadora, o hasta la desconexión, será compensado con el tiempo equivalente de descanso.

El importe percibido en concepto de plus de guardia domiciliaria para el personal técnico, contemplado en las tablas de la referencia 77 del Anexo 1, tiene carácter de variable y está vinculado exclusivamente a la realización efectiva de la guardia, percibiéndose en función del período efectivamente realizado.

Las horas de compensación derivadas de la activación de guardia domiciliaria se realizarán durante las 8 semanas siguientes, siempre que en el día elegido, esté prevista la presencia de al menos, un 50% de los integrantes del colectivo al que pertenezcan.

Artículo 39. Disponibilidad por cambio de horario

El personal con disponibilidad de cambio de horario tendrá la obligación de cubrir las ausencias del personal con jornada continuada de mañana o de tarde, realizando en los otros periodos su jornada y horarios normales. Dicho cambio de horario será comunicado a la persona trabajadora con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 40. Cumplimiento de horario

Al inicio de la jornada laboral el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función, debiendo permanecer en el mismo hasta la hora de salida.

Las personas trabajadoras que utilicen ropa de trabajo tendrán derecho a disponer de 20 minutos diarios para cambiarse, dentro de su jornada laboral, con la siguiente distribución: 5 minutos al inicio de la jornada de trabajo diaria y 15 minutos antes de su finalización.

Dicho tiempo para cambiarse se considerará tiempo de trabajo efectivo, sin que puedan exceder los 5 y 15 minutos antes indicados.

No obstante lo anterior, sin que en ningún caso pueda excederse el límite global de los 20 minutos, se podrá acordar entre el Responsable de un centro y la RLPT del mismo una diferente distribución del tiempo destinado al cambio de ropa. Para que dicho acuerdo tenga validez y eficacia deberá formalizarse por escrito, detallando en el mismo la concreta distribución.

Excepto el personal expresamente autorizado por la naturaleza de su trabajo, no se podrá ausentar durante la jornada laboral de los centros de trabajo sin autorización de la persona responsable de su departamento.

Asimismo, también se requerirá autorización para abandonar el puesto de trabajo y desplazarse por los edificios e instalaciones.

Artículo 41. Dietas en prolongación de jornada

En los casos en que por necesidades del servicio deba prolongarse la jornada más de una hora después del término normal de la misma, se concederá al personal un mínimo de media hora para que pueda comer. Esta interrupción de media hora no computará como tiempo trabajado, pero dará derecho a la percepción de una dieta, sea cual sea el lugar donde se trabaje. Después de percibir la primera dieta y en las mismas condiciones, cada ocho horas más de prolongación de jornada corresponderá una comida y por ello una dieta.

Se establece que al finalizar la jornada ordinaria una hora más tarde, la comida o la cena podrán retrasarse, sin devengo de dieta.

En el caso en que alguna comida sea proporcionada por la empresa, ello sustituirá la percepción de la dieta.

Artículo 42. Horas extraordinarias

En lo no establecido en este Convenio, las horas extraordinarias se regirán por lo dispuesto en el artículo 35 del TRLET.

Dado el carácter de servicio público que tiene la empresa, se considerarán horas extraordinarias estructurales las siguientes:

- Reparación de siniestros.
- Averías o daños extraordinarios, que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables.
- Cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar 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.

Asimismo las horas derivadas de circunstancias de fuerza mayor no son consideradas horas extraordinarias estructurales, entendiéndose que corresponde a un suceso imprevisible, inevitable e irresistible, que impide el cumplimiento del servicio (no computando para el límite máximo de 80h anuales extraordinarias).

Si concurren las circunstancias antes indicadas, para la consideración de horas estructurales, u otras circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al término de la jornada laboral, la persona deberá prolongarla hasta el fin del trabajo o su sustitución por otra persona, debiendo a su vez concedérsele un permiso para que en las horas habituales pueda comer, bien en su domicilio, bien en el lugar de trabajo o sus proximidades.

Se procurará reducir al mínimo imprescindible el número de horas extraordinarias a realizar y a dicho fin la Empresa revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo las necesidades del servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal sin precisarse horas extraordinarias

Las horas extraordinarias retribuidas se limitan al tope de 80 horas anuales. Cada hora que exceda de las 80 horas anuales se compensará con hora y media de descanso.

Artículo 43. Desplazamientos y viajes

Quien por motivos laborales, deba desplazarse de su centro de trabajo lo hará con los medios que la empresa le proporcione o en su vehículo particular. En este último caso, será de aplicación lo establecido en el artículo 52.d) de este Convenio.

La empresa se hará cargo de los gastos ocasionados por desplazamientos y viajes por cuenta de la misma, según el sistema de compensación establecido en cada momento.

Artículo 44. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas, para todo el personal, en 26

días laborables, sin que en ningún caso, las vacaciones puedan ser inferiores a 30 días naturales.

Artículo 45. Días inhábiles

El personal disfrutará de los días inhábiles necesarios para ajustar el total de horas de su jornada al cómputo anual horario establecido en el presente Convenio, disfrutando de un mínimo de un día inhábil anual. Dichos días no serán computables como vacaciones ni podrán disfrutarse en período estival.

Artículo 46. Disfrute de las vacaciones

Dentro de los tres primeros meses de cada año se acordarán los períodos en que deban disfrutarse las vacaciones, procurando, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, atender las peticiones que en tal sentido eleven las personas trabajadoras.

Cuando coincidan en las mismas fechas las peticiones de dos o más personas trabajadoras que no puedan ausentarse simultáneamente, la persona responsable de dicha unidad o departamento tratará de ponerles de acuerdo y de no conseguirlo, tendrá preferencia la de mayor categoría y, en su caso, nivel salarial, ejerciendo dicho derecho de forma rotativa, de modo que quien hubiese podido ejercerlo en primer lugar un año, pasará a ocupar en el próximo el último puesto en la relación de elección prioritaria. En caso de igualdad de categoría y nivel salarial, regirá a los efectos de prelación, el orden de antigüedad en la empresa, con el mismo mecanismo que el previsto anteriormente.

El personal de nuevo ingreso disfrutará en su primer año de trabajo en la empresa de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado ese año.

Las personas con derecho a vacaciones que cesan por cualquier causa en el transcurso del año tendrán derecho a percibir el importe de la parte proporcional de las mismas, contándose éstas por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completo.

Para el personal que trabaje en régimen de turno, regirá específicamente lo establecido en los artículos 32 y 44 de este Convenio.

Artículo 47. Permisos retribuidos

Los permisos retribuidos, regulados en los artículos 23, 37, 45, 48 y 48 bis del TRLET, se desarrollan de la siguiente manera:

- a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho: quince días naturales a contar desde el primer día hábil posterior a la fecha del hecho causante cuando el mismo sea festivo para la persona trabajadora. Cuando el matrimonio se produce en día laborable; ese es el día inicial del permiso. En el caso del personal de turno, sus días festivos que sobrepasen el número de sábados, domingos y festivos intersemanales de dicho período, no computarán como permiso.

- b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- c) Por nacimiento y cuidado del menor: Según lo establecido en la legislación vigente la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se disfrutará en diferentes periodos:
- Uno obligatorio, de seis semanas, inmediatamente posterior al parto o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de manera ininterrumpida y a jornada completa.
 - Uno voluntario, de once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, cuya distribución corresponde a los progenitores, bien de forma acumulada o interrumpida desde la finalización del disfrute obligatorio y hasta que el menor cumpla doce meses, pero disfrutándolo siempre en períodos semanales. Dicho permiso puede disfrutarse en jornada completa o en jornada parcial. El disfrute de este/os periodo/s deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.
 - Además, se añaden normativamente dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de los progenitores, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Cuando los dos progenitores trabajen en la empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- d) Permiso por cuidado del lactante: las personas trabajadoras que legalmente tengan derecho al disfrute del permiso de lactancia hasta que el menor cumpla los once meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de 30 minutos o bien podrán optar por disfrutar de este permiso como reducción de su jornada en 45 minutos, al inicio o a la finalización de la jornada, sin que ello afecte a la acumulación de permiso de cuidado del lactante. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, la duración del citado permiso se incrementará proporcionalmente.
- e) Acumulación del permiso de cuidado del lactante: las personas trabajadoras que legalmente tengan derecho al disfrute de este permiso podrán acumular las horas de lactancia que les correspondan disfrutando de los quince días laborables inmediatos a la finalización del periodo por nacimiento y cuidado del menor o de cualquiera de los periodos en los que se puede fraccionar el mismo. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, la duración del citado permiso será de dieciocho días laborables.

Cuando los dos progenitores trabajen en la empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- f) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/hijas: cinco días hábiles.
- g) Fallecimiento del resto de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días hábiles.
- h) Enfermedad grave o intervención quirúrgica, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: cinco días hábiles.
- i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año y aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- j) Exámenes: Las personas trabajadoras inscritas en cursos organizados por centros oficiales de formación reglada para la obtención de un título académico a tenor de la legislación vigente, tendrán derecho a un tiempo máximo de diez días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.
- k) Traslado de domicilio habitual: un día hábil.
- l) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido, entre otros, el ejercicio del sufragio activo y la donación de sangre. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa regulada legal o convencionalmente.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo imprescindible para acudir a la visita de un médico especialista del Sistema Público de Salud.
- n) Para las visitas a un médico de familia del Sistema Público de Salud, las personas trabajadoras dispondrán de un permiso retribuido de hasta 16 horas dentro del período de un año natural, que podrá fraccionarse en períodos de 4 horas.
- o) Más allá de estas visitas al especialista y al médico de familia, aquellas personas trabajadoras que tengan que someterse a determinados tratamientos médicos que excedan los tiempos señalados, disfrutarán también de permiso retribuido para poder asistir a dichos tratamientos o pruebas médicas, siempre previa aprobación por parte del Servicio Médico de Empresa.
- p) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos legal y convencionalmente.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales reguladas legal y convencionalmente.

- q) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- r) Asuntos propios: las personas trabajadoras podrán disfrutar hasta dos días de licencia retribuida dentro del período de cada año natural, a escoger en días laborables de lunes a viernes, con posibilidad de fraccionarse en períodos de 4 horas, sin necesidad de justificar el motivo de la ausencia. Este permiso no podrá disfrutarse en turno de noche ni podrá acumularse a días de vacaciones.

Se deberá preavisar con una antelación de siete días naturales para no alterar el correcto funcionamiento del servicio.

Presentación de justificante: En los casos de fallecimiento, la Dirección de la Empresa podrá exigir la presentación del certificado de defunción y en los de enfermedad, intervención quirúrgica o parto, un certificado médico oficial expedido por el facultativo que haya intervenido.

Parejas de hecho: En los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a permiso retribuido a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute del permiso.

Artículo 48. Permiso no retribuido

Se podrán solicitar dos licencias especiales al año sin sueldo, de diez días naturales cada una, siempre potestativa su concesión por la Empresa que podrá requerir acreditar la necesidad de la licencia.

Artículo 49. Excedencias

a) Excedencia voluntaria

Se podrá solicitar excedencia en los términos recogidos en el artículo 46 del TRLET. La persona trabajadora que al amparo del TRLET le sea concedida una excedencia, deberá pedir el reingreso con una antelación mínima de 30 días antes de la finalización de la misma, ingresando a dicho término de forma inmediata, debiendo ser destinada a un puesto equivalente a la categoría que ostentaba en el momento de causar la excedencia, sin merma de sus condiciones laborales.

b) Excedencia forzosa por cuidado de hijos

Las personas trabajadoras que hayan solicitado la excedencia por el cuidado de menores de 3 años tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta la duración máxima de la misma (3 años a contar desde la fecha de nacimiento del menor o, en caso de adopción o acogimiento, desde la resolución judicial o administrativa).

Artículo 50. Bajas por enfermedad común y accidente no laboral

El inicio de la incapacidad temporal se deberá poner en conocimiento de la persona responsable inmediata a la persona trabajadora incapacitada temporalmente, dentro de las dos primeras horas de su jornada. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximida la persona trabajadora por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la Dirección de la Empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

La persona trabajadora deberá obtener el parte de baja médica a través del servicio médico correspondiente.

En virtud del Real Decreto 1060/2022, los partes de baja, confirmación y alta serán remitidos directamente por los servicios médicos a la Seguridad Social, quien los comunicará telemáticamente a la empresa, sin que sea necesaria la entrega física del parte por parte de la persona trabajadora.

Artículo 51. Trabajos de superior categoría

Todas las personas trabajadoras, en caso de necesidad del servicio, podrán ser destinadas a realizar trabajos correspondientes a una categoría superior percibiendo, durante este período, el nivel salarial que le corresponda de la categoría superior, de acuerdo con lo estipulado en el párrafo segundo de este mismo artículo. La persona trabajadora se reintegrará a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

La retribución en tanto se desempeñe un trabajo de la categoría inmediata superior será la correspondiente al nivel salarial inmediato superior al que se está percibiendo, siempre y cuando no esté percibiendo el nivel salarial 1º de su categoría, en cuyo caso no percibiría incremento alguno. En cualquier otro caso la retribución será la del nivel salarial inferior de la categoría que vaya sustituir o la que represente un salto de nivel salarial.

En el caso de que una persona trabajadora ocupe un puesto de trabajo de categoría superior durante ocho meses consecutivos o doce meses alternos, ambos en un período mínimo de dos años, consolidará el salario del nivel salarial inferior de dicha categoría a partir de este momento. De ser superior se le respetará el mismo.

Artículo 52. Condiciones conducción

- a) Movilidad: El personal que tenga que desplazarse fuera del centro de trabajo habitual dentro de su jornada laboral para realizar los trabajos propios del puesto de trabajo que ocupe, lo hará con los medios de transporte público que precise y la Empresa le facilitará el abono o los medios de pago más adecuados en cada caso.
- b) Movilidad con vehículo de la Empresa: en los casos en que la dificultad de utilización de los medios de transporte público, o la frecuencia de los desplazamientos, o las necesidades del servicio lo justifiquen, la empresa pondrá un vehículo a disposición del personal o grupo de personas empleadas que lo necesiten.

En caso de que se dé esta circunstancia se aplicará una de las siguientes dos alternativas:

- 1) Se establece que el personal que ocupa los puestos cuya actividad está ligada diariamente a la conducción de un vehículo como actividad auxiliar a su función principal, por tener la obligación de conducir por contrato o por haberse fijado así en las condiciones de la vacante o concurso para acceder a una nueva plaza, cobrará un plus de conducción con carácter fijo en la cantidad fijada en la referencia 90.a) del Anexo 1 del Convenio

El cobro de la retribución fija indicada comporta la obligación de conducir por tiempo indefinido. La expresada retribución fija dejará de percibirse en el momento en que la persona empleada de que se trate acceda voluntariamente a otro puesto de trabajo que no esté ligada diariamente a la conducción de un vehículo como actividad auxiliar a su función principal

y también en el caso de incapacidad física o restricción médica para conducir, reconocida por el servicio medicina del trabajo, supuesto este último en el que se le mantendrá en su oficio y profesión de su función principal.

La empresa abona el coste de la renovación del carnet de conducir, a las personas trabajadoras que perciben el plus de conducción con carácter fijo.

La retribución fija de tablas se percibirá repartida en las doce pagas ordinarias.

- 2) En el caso de quienes no tengan que conducir vehículos de la empresa diariamente como actividad auxiliar a su función principal, percibirán el plus de conducción exclusivamente los días que conduzcan.

Este plus de conducción variable se establece en la referencia 90.b) del Anexo 1 del Convenio, por jornada en que se conduzca

En caso de concurrencia de personas trabajadoras en el mismo puesto de trabajo con un solo vehículo, tendrá preferencia en la conducción la persona que ostente superior categoría y de haber varias, la de mayor antigüedad en la categoría.

Quien prolongue su jornada de trabajo y siga conduciendo, percibirá el plus de conducción indicado, proporcionalmente al número de horas de prolongación.

Quedan excluidas de la posibilidad de percibir las retribuciones de los apartados 1) y 2) anteriores, las personas empleadas que ocupen puestos de trabajo que sean esencialmente de conducción, así como el personal con categoría T0 y T1.

- c) Garantías en la conducción de vehículos propiedad de la empresa: la empresa cubrirá íntegramente las responsabilidades civiles y económicas de siniestros de circulación dentro de la jornada laboral de las personas empleadas que conduzcan vehículos que la Empresa ponga a su disposición para el desarrollo de su trabajo. Dicha cobertura comprenderá también las multas penales y las fianzas judiciales de todo tipo.

En caso de privación de libertad por la comisión de un delito contra la seguridad del tráfico, durante el desarrollo de su actividad profesional, se considerará a la persona condenada en activo a todos los efectos, percibiendo la retribución promediada de los últimos tres meses trabajados, por todo el tiempo de privación de libertad, reintegrándose inmediatamente después a su puesto de trabajo.

En caso de retirada del permiso de conducir, a la persona trabajadora se le facilitará un trabajo de su propia categoría.

- d) Conducción de vehículos propiedad del personal: cuando la clase de trabajo lo permita y siempre que haya un acuerdo previo en el que la persona empleada se comprometa a hacer esta prestación, el traslado se hará con su vehículo particular, por lo cual percibirá un plus por kilómetro realmente recorrido, fijado en la referencia 91 del Anexo 1 del Convenio.

- e) No aumento de categoría: se establece que la conducción de vehículos de la empresa en todos los casos a que se refiere este artículo, no puede suponer aumento de categoría de ningún tipo al tratarse de una actividad auxiliar a su función principal (artículo 12, párrafo 3 del Convenio), consistiendo la compensación en la retribución especificada en el apartado 2º de este artículo.

Artículo 53. Asistencia jurídica y cobertura civil

Quienes en el desempeño de sus funciones en la empresa y en su jornada de trabajo, sean objeto de robos, o agresiones, tendrán inmediatamente asistencia jurídica de la empresa, y en el caso de robo o daños no cubiertos por el seguro de la empresa y previa su justificación fehaciente, acreditada judicialmente, la empresa reparará económicamente los daños producidos a la persona empleada en la cuantía que se acuerde entre la dirección y el Comité Intercentros.

Capítulo VII - Régimen económico

Artículo 54. Régimen económico

El régimen económico que regirá en la empresa y su personal será exclusivamente el que se pacte en el articulado del presente Convenio, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo y en el Anexo 1 del presente Convenio, que compendian todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían.

Artículo 55. Norma general

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio, establecidas reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que en todo caso lo son con carácter bruto, siendo a cargo de la persona empleada el pago a cuenta por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cotización a la seguridad social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas en razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo en jornada reducida o a tiempo parcial percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada que realice comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría y nivel salarial.

Artículo 56. Niveles de retribución anual por categoría

Dichos niveles comprenden en cómputo anual el salario base y la participación en beneficios que de él se deriva.

Artículo 57. Tablas de retribuciones mensuales

Es el desglose mensual de la retribución anual por categoría y nivel salarial.

La tabla de retribuciones mensuales se compone de los conceptos retributivos siguientes:

- Salario base
- Participación en beneficios calculada sobre el salario base

En la tabla de la referencia 57 del Anexo 1 se detallan las tablas de retribuciones mensuales por categorías y niveles salariales que regirán durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 58. Conceptos salariales

A los efectos de distinguir los conceptos salariales fijos de los variables se establece la siguiente distinción:

a) Conceptos Fijos de devengo y pago mensual

- Salario Base
- Participación en Beneficios
- Antigüedad
- Antigüedad "Ad personam"
- Complemento Personal
- Complemento "Ad personam"
- Plus de Turno
- Plus por Disponibilidad Régimen Mixto
- Plus por Jornada Partida
- Plus Front Office
- Plus Conducción Fijo
- Plus por trabajo en régimen de disponibilidad horaria
- Diversos Sujetos (importes derivados de compensaciones)
- Retribución Voluntaria Absorbible
- Plus Bombero Fijo
- Complemento Puesto de Trabajo
- Complemento de Disponibilidad
- Complemento ascenso automático
- Complemento Ad personam no revalorizable

b) Conceptos Fijos de devengo y pago no mensual

- Plus Jornada partida todo el año
- Gratificaciones Extraordinarias
- Pago años servicio reforma clasificación
- Plus de nivel salarial
- Bolsa de Vacaciones

c) Conceptos Variables

Son todos aquellos no relacionados en los apartados precedentes.

Artículo 59. Pago de los salarios

Los conceptos salariales fijos se pagarán en el penúltimo día laborable del propio mes en que se devenguen.

Los conceptos salariales variables se pagarán en el penúltimo día laborable del mes inmediatamente siguiente al de su devengo.

El pago de los salarios se efectuará por transferencia bancaria.

Artículo 60. Retribución diaria y horaria

A los efectos de abonos o deducciones se considerará como retribución diaria la treintava parte de la suma de los conceptos que por mes tenga reconocidos cada persona trabajadora según el artículo 58 apartado a).

Este valor dividido por ocho constituye la retribución horaria a los efectos indicados al principio de este artículo.

Artículo 61. Anticipos

La Dirección de la Empresa, a instancia de las personas trabajadoras, podrá anticipar sumas que no excedan del 90% del haber mensual siempre que la nómina no quede en saldo negativo, que deberán ser deducidas de los haberes correspondientes al mes siguiente al que se hizo el anticipo.

La solicitud de anticipo se puede realizar en dos periodos:

- Desde el día 18 del mes anterior al día 7 del mes en curso, siendo la fecha de pago el día 10 del mes en curso
- Del 8 al 17 del mes en curso, siendo la fecha de pago el día 20 del mismo mes.

Artículo 62. Incrementos salariales

Los incrementos salariales para los años 2026 a 2030, serán el Índice de Precios al Consumo (IPC) real estatal del año anterior con una garantía mínima del 0,5% consolidable y aplicable sobre la tabla salarial y resto de conceptos retributivos del Convenio colectivo, regulados en el Anexo 1.

Artículo 63. Cláusula de absorción

El régimen económico pactado en el presente Convenio, valorado en su cómputo anual, absorberá automáticamente todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse, durante la vigencia del mismo, por disposición legal o reglamentaria, salvo las excepciones específicamente previstas en este Convenio.

Artículo 64. Estructura salarial

En el Convenio colectivo se reflejarán y publicarán anualmente:

- a) Las tablas salariales (recogidas en la tabla de la referencia 57 del Anexo 1) que aplicarán a todas las personas trabajadoras y que se irán actualizando anualmente según lo establecido en el artículo 62 del presente Convenio colectivo, con la regulación temporal prevista en la Disposición Transitoria Primera y Segunda de este Convenio.
- b) Los conceptos o complementos salariales aplicables a todas las personas trabajadoras, que se irán actualizando según lo establecido en el artículo 62 del presente Convenio colectivo, con la regulación temporal prevista en la Disposición Transitoria Primera y Segunda de este Convenio.

Artículo 65. Salario anual por categoría y nivel salarial

La retribución por categorías y niveles en valores de 2026 se indica en la tabla de referencia 65 del Anexo 1 de este Convenio.

Artículo 66. Promoción profesional horizontal y económica

a) Promoción de niveles salariales de la categoría T3.

Categoría de T3. Recorrido de 12 años para pasar del nivel salarial T.E al nivel salarial T.A de la categoría.

- 1 año de permanencia en el nivel T.E para pasar al nivel T.D
- 2 años de permanencia en el nivel T.D para pasar al nivel T.C
- 4 años de permanencia en el nivel T.C para pasar al nivel T.B
- 5 años de permanencia en el nivel T.B para pasar al nivel T.A

Para el cómputo de las permanencias en los niveles T.E y T.D se tendrá en cuenta cualquier modalidad de contrato.

Asimismo se establece un régimen transitorio de la promoción horizontal de las categorías T1, T2 y T3, recogido en la disposición transitoria primera.

b) Promoción de niveles salariales de las categoría de AO a P1

Categoría de AO. Recorrido de 12 años para pasar del nivel salarial I al nivel salarial E de la categoría:

- 2 años de permanencia en el nivel I para pasar al nivel H
- 3 años de permanencia en el nivel H para pasar al nivel G
- 3 años de permanencia en el nivel G para pasar al nivel F
- 4 años de permanencia en el nivel F para pasar al nivel E

Categoría de O2. Recorrido de 12 años para pasar del nivel salarial H al nivel salarial D de la categoría:

- 2 años de permanencia en el nivel H para pasar al nivel G
- 3 años de permanencia en el nivel G para pasar al nivel F
- 3 años de permanencia en el nivel F para pasar al nivel E
- 4 años de permanencia en el nivel E para pasar al nivel D

En las categorías de AO y O2, hay dos niveles de entrada que son el 6º y el 7º nivel, siendo la permanencia de 1 año en el nivel 7º para poder pasar al nivel 6º y una permanencia de 1 año en el nivel 6 de la categoría para pasar al nivel I en la categoría de AO y al nivel H en la categoría de O2. Para el cómputo de estas permanencias, se tendrá en cuenta cualquier modalidad de contrato.

Categoría de O1. Recorrido de 14 años para pasar del nivel salarial G al nivel salarial C de la categoría:

- 2 años de permanencia en el nivel G para pasar al nivel F
- 3 años de permanencia en el nivel F para pasar al nivel E
- 4 años de permanencia en el nivel E para pasar al nivel D
- 5 años de permanencia en el nivel D para pasar al nivel C

Categoría de P2. Recorrido de 14 años para pasar del nivel salarial F al nivel salarial B de la categoría:

- 2 años de permanencia en el nivel F para pasar al nivel E
- 3 años de permanencia en el nivel E para pasar al nivel D
- 4 años de permanencia en el nivel D para pasar al nivel C
- 5 años de permanencia en el nivel C para pasar el nivel B

Categoría de P1. Recorrido de 14 años para pasar del nivel salarial E al nivel salarial A de la categoría:

- 2 años de permanencia en el nivel E para pasar al nivel D
- 3 años de permanencia en el nivel D para pasar al nivel C
- 4 años de permanencia en el nivel C para pasar al nivel B
- 5 años de permanencia en el nivel B para pasar al nivel A

Asimismo se establece un régimen transitorio de la promoción horizontal de las categorías P1, P2, O1, O2 y AO, recogido en la disposición transitoria segunda.

Artículo 67. Salario base

El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias y sus importes se establecen en la tabla de la referencia 57 del Anexo 1.

Artículo 68. Antigüedad y Antigüedad Ad Personam

La antigüedad tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo a la legislación vigente, calculándose de la forma siguiente:

- a) La antigüedad se calculará a razón del importe mensual que señala la referencia 68 del Anexo 1.
- b) La antigüedad se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.
- c) La fecha de antigüedad será la de la incorporación. En los supuestos de subrogación, la antigüedad en la empresa será la de la fecha efectiva de la subrogación y la antigüedad generada en su empresa de origen, se le reconocerá como "antigüedad ad personam".
- d) La fecha de vencimiento de la antigüedad será el 1 de enero o 1 de julio de cada año, según si el ingreso en la Empresa hubiera tenido lugar en el primer o segundo semestre del año.
- e) Cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal ordinaria de jubilación (máximo a los 67 años) que le corresponda, no devengará más antigüedad, quedando fijo el importe alcanzado hasta dicha fecha.

El derecho a la percepción de la antigüedad se computará teniendo en cuenta el período de prueba, la baja por incapacidad temporal (IT) y por licencias o excedencias forzosas.

Artículo 69. Participación en beneficios

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con la legislación vigente, y consistirá en un 15% de la suma del salario base mensual y de la antigüedad mensual, que en cada momento acredite la persona trabajadora y sus importes se establecen en la tabla de la referencia 57 del Anexo 1.

La participación en beneficios se percibirá en las doce pagas ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

Este concepto se abonará en tanto no se legisle con carácter general la participación de las personas trabajadoras en los beneficios de las empresas.

Artículo 70. Complemento personal

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. La empresa fijará o modificará, en cada caso, el complemento personal individual, quedando consolidado con carácter personal en su cuantía, salvo que se pacte por escrito lo contrario.

El complemento personal se percibirá distribuido en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Artículo 71. Plus por trabajo en régimen de turno

El plus por trabajo en régimen de turno tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y se percibirá repartido entre las doce pagas ordinarias y las cuatro gratificaciones extraordinarias.

El personal calificado como de turno percibirá, mientras realice tal régimen de trabajo, un plus cuya cuantía anual se especifica en las tablas de la referencia 71 del Anexo 1 de este Convenio.

El procedimiento seguido para el cálculo de estos importes se detalla en los apartados a), b), c), y d) de este artículo.

a) Niveles del plus por trabajo en régimen de turno:

GRUPO I

<u>Puesto de trabajo</u>	<u>Centro de trabajo</u>
T3 Técnico/Técnica CCO T3 Técnico/Técnica Explotación Producción T3 Técnico/Técnica Telecontrol T3 Analista P1 Analista P2 Coordinador/Coordinadora Operaciones P2 Encargado/Encargada Telecontrol	Barcelona - Collblanc ETAP Sant Joan Despí EDAR Baix Llobregat Barcelona - Collblanc ETAP Sant Joan Despí Barcelona - Collblanc EDAR Besós

GRUPO II

<u>Puesto de trabajo</u>	<u>Centro de trabajo</u>
O1 Operario/Operaria	ETAP Sant Joan Despí DOP Besós DOP Barcelona Norte DOP Barcelona Sur DOP Llobregat Norte

	DOP Llobregat Sur EDAR Besós EDAR Baix Llobregat
<u>Puesto de trabajo</u>	<u>Centro de trabajo</u>
O2 Operario/Operaria	EDAR Montcada EDAR Besós EDAR El Prat EDAR Sant Feliu EDAR Gavá-Viladecans ETAP Besós

GRUPO III

<u>Puesto de trabajo</u>	<u>Centro de trabajo</u>
AO Ayudante Operaciones	DOP Besós DOP Barcelona Norte DOP Barcelona Sur DOP Llobregat Norte DOP Llobregat Sur

b) Tabla de frecuencia promedio anual de los inconvenientes:

RÉGIMEN DE TURNO	VARIABILIDAD HORARIO			
	Trabajo mañanas (M)	Trabajo tardes (T)	Trabajo noches (N)	Trabajo festivos (F)
TURNO CERRADO 5 personas	63	73	73	64
TURNO ABIERTO 3 personas	105	108	0	71
T.C. SANEAMIENTO 7 personas	110	52	52	51
T.C. LLOBREGAT N. 7 personas	122	35	52	17
T.A. SANEAMIENTO 6 personas	114	95	0	35

c) Fórmula para el cálculo del plus por trabajo en régimen de turno

$$\text{Plus de Turno} = (35xB) + (0,20xB) \times T + (0,20xB) \times N + (0,60xB) \times F$$

T = Número promedio anual de tardes trabajadas

N = Número promedio anual de noches trabajadas

F = Número promedio anual de festivos trabajados

(los que consten en tablas de frecuencias)

B = Base Cálculo: Se adjunta tabla de esta base de cálculo en las tablas de la referencia 71.c) del Anexo 1 del Convenio.

- d) La valoración de los inconvenientes sin tener en cuenta su frecuencia se encuentra en las tablas de la referencia 71.d) del Anexo 1.

Artículo 72. Trabajos en régimen de turno mixto

El plus por trabajos en régimen de turno mixto tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

El régimen económico del turno mixto será el siguiente:

- a) El personal incluido en las listas de régimen de turno mixto percibirá anualmente, repartido en 12 mensualidades, el 60% del importe anual por disponibilidad relativo al plus por trabajo en régimen de turno. Dicho importe se denominará "Plus de Disponibilidad Régimen Turno Mixto".

Los importes mensuales brutos que resulten, correspondientes a la categoría del puesto de trabajo a cubrir en sus respectivos niveles, serán los indicados en las tablas de la referencia 71 del Anexo 1.

- b) Además de los importes establecidos en el apartado anterior, el personal en régimen percibirá:

- 1) Durante los 30 primeros días naturales en que inicie cualquier periodo de suplencia de personal de turno, el doble de la retribución por tarde/noche o festivos según la realice.
Los importes diarios brutos de este concepto figuran en las tablas de la referencia 72.b.1) del Anexo 1.
- 2) A partir del 31 día natural, el personal de régimen mixto, mientras siga realizando la misma suplencia de turno y hasta que se reincorpore a su régimen de jornada normal, percibirá una retribución diaria que será el resultado de dividir por 365 la retribución establecida para el turno que cubra en ese momento.
Los importes diarios brutos de este concepto figuran en las tablas de la referencia 72.b.2) del Anexo 1.

Se entiende que se realiza la misma suplencia cuando la persona trabajadora no se ha reintegrado ningún día a su régimen de jornada y horario normales.

Los importes referidos en los apartados anteriores sólo se percibirán en tanto la persona trabajadora esté adscrita a puestos de trabajo de régimen mixto.

Artículo 73. Cobertura de ausencias en los turnos abiertos, cerrados de Ecofactorías y cerrado de 7 de la DOP Llobregat Norte

De lunes a viernes laborables no se devenga importe alguno por esta cobertura.

En el caso de cubrir ausencias en fines de semana y festivos intersemanales se percibirá el valor indicado para la cobertura de ausencias en festivo del régimen mixto en las tablas de la referencia 72 b) del Anexo 1

Artículo 74. Plus por trabajo en festivo en régimen de turno

Este plus tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y lo percibirá únicamente el personal adscrito al régimen de turno por cada día festivo efectivamente trabajado.

No es aplicable a dicho concepto lo dispuesto en el artículo 72. b.1) del presente Convenio, en lo referente al cobro doble de la retribución por festivos que allí consta.

El valor de dicho plus por cada día efectivamente trabajado queda establecido en las tablas de la referencia 74 del Anexo 1.

Artículo 75. Plus por jornadas especiales

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que presten servicios efectivos en los siguientes días y horas:

- Día 6 de enero, jornada de mañana.
- Día 24 de diciembre, jornada de noche.
- Día 25 de diciembre, jornada de tarde.
- Día 26 de diciembre, jornada de tarde.
- Día 31 de diciembre, jornada de noche.

Percibirán por cada hora efectiva de trabajo realizada el importe establecido en la referencia 75 Anexo 1, computándose las fracciones de hora como completas a efectos de abono de la cuantía indicada por hora. Este importe sustituye en dichas jornadas al plus festivo.

Este artículo se aplicará de acuerdo a lo previsto en la Disposición Transitoria cuarta.

Artículo 76. Plus por guardia presencial

El plus por guardia presencial tendrá el carácter de complemento salarial de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

- a) El personal que realice guardia presencial, de acuerdo con el tipo de calendario por el que se rija, percibirá por cada día festivo que trabaje, los pluses que se especifican en las tablas de la referencia 76 del Anexo 1, debiendo realizar indefectiblemente y de acuerdo con la empresa, el día de descanso que le corresponda.
- b) Nivel del plus por guardia presencial

Grupo I	P1 - P2
Grupo II	O1 - O2
Grupo III	AO

Artículo 77. Plus por guardia domiciliaria

El plus por guardia domiciliaria tendrá el carácter de complemento salarial de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Los importes diarios del referido plus vienen recogidos en las tablas de la referencia 77 del Anexo 1 .

Nivel del plus por guardia domiciliaria

Grupo T	T1 - T2 - T3
Grupo I	P1 - P2
Grupo II	O1 - O2
Grupo III	AO

Las personas encargadas de la Dirección Territorial percibirán dos tercios (2/3) del importe de la guardia en festivo.

Artículo 78. Plus por trabajos en régimen de disponibilidad horaria

El plus por trabajos en régimen de disponibilidad horaria tendrá el carácter de complemento salarial de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

- a) El personal que realice disponibilidad horaria, percibirá mensualmente, los pluses que se especifican en las tablas de la referencia 78 del Anexo 1 .
- b) Nivel del plus por disponibilidad horaria

Grupo I	P1 - P2
Grupo II	O1 - O2
Grupo III	AO

Artículo 79. Plus por trabajo nocturno

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 25% de los conceptos siguientes en cómputo horario, por cada hora ordinaria trabajada en período nocturno:

Salario base
Antigüedad
Antigüedad ad personam
Complemento personal
Plus de turno

Este plus se percibirá por las horas ordinarias trabajadas, por cuanto respecto a las extraordinarias ya se ha incluido su importe en el de las mismas.

Se considerarán a todos los efectos horas nocturnas las que señala el TRLET en su artículo 36.

Se establece que:

- a) Trabajando en período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el Plus se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas en período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el Plus toda la jornada nocturna.
- c) La prolongación de la jornada nocturna, por causas de fuerza mayor, se considerará como hora nocturna a efectos del percibo del plus.

El personal en régimen de turno, percibirá el plus nocturno, a partir de la fecha de la baja médica por incapacidad temporal en los períodos en que, según la programación del turno, hubiera debido trabajar de noche.

Artículo 80. Importe de las dietas

El importe de las dietas a percibir por el personal sujeto a este Convenio será el señalado en la referencia 80 del Anexo 1.

Artículo 81. Plus por jornada partida

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

El importe anual figura en la referencia 81.a) del Anexo 1 de este Convenio .

Se establece específicamente que el personal que realiza jornada partida todo el año, percibirá en la nómina del mes de agosto de cada año el importe de señalado en la referencia 81.b) del Anexo 1 de este Convenio. Este último importe se percibirá en concepto de prima por realizar la jornada partida en los meses de verano. La persona empleada que pase a otros puestos de trabajo que no realizan jornada partida en verano, dejará de percibir la indicada prima.

Artículo 82. Plus por bombero de empresa en la planta de Sant Joan Despí

De forma preferente, se asignará la función de bombero de empresa al personal operario con categoría de O1 de operaciones planta adscrito al turno cerrado y mixto.

Quien obtenga una vacante de O1 Operaciones Planta Sant Joan Despí, deberá cursar y superar satisfactoriamente el curso de bombero impartido por la Generalitat de Catalunya para obtener la habilitación para ejercer la función de bombero de empresa. Para optar al curso de bombero de la Generalitat será requisito previo la obtención de un certificado médico de aptitud física. En el supuesto de no superación del curso, se estudiará el caso en cuestión en el seno de la CPCP.

La realización de las funciones de bombero de empresa se retribuirá, con una cantidad fija anual, dividida en 12 pagas mensuales, cuyo importe viene recogido en la referencia 82 del Anexo 1. Dicho plus no será percibido por quienes formen parte de los grupos de turno cerrado y mixto de O1 de Operaciones planta, pero que ostenten la categoría de P2 a título personal.

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Al dejar de ocupar el puesto de bombero de empresa dentro de la organización se dejará de percibir la correspondiente compensación por el ejercicio de tales funciones.

Artículo 83. Plus por puesto de trabajo atención clientes (Front Office)

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Este importe se indica en la referencia 83 del Anexo 1 y se pagará repartido en 12 pagas mensuales. Dicho plus sólo se percibirá mientras se ocupe la posición de responsable o personal administrativo en las oficinas de atención a clientes.

Artículo 84. Gratificaciones extraordinarias

Tienen el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Cada una de las cuatro gratificaciones extraordinarias consistirá en el importe de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento personal, plus por trabajo en régimen de turno.

Las fechas de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

- El penúltimo día laborable del mes de marzo.
- El penúltimo día laborable del mes de junio.
- El penúltimo día laborable del mes de septiembre.
- El día 15 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de forma trimestral, por lo que en caso de ingreso o cese en fecha distinta al inicio o final del trimestre respectivamente, se percibirá, únicamente, la parte proporcional al tiempo trabajado en ese trimestre.

Artículo 85. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Los importes de las horas extraordinarias correspondientes a los niveles retributivos, se reflejan en las tablas de la referencia 85 del Anexo 1 del presente Convenio

Tales importes sólo quedarán incrementados con la cuantía que resulte de multiplicar el importe correspondiente a la antigüedad, el complemento personal y el plus de turno, todos ellos en sus valores mensuales, por los siguientes

coeficientes:

Horas diurnas	0,0167
Horas nocturnas	0,0191

Se hace constar expresamente que en el importe de las horas extraordinarias nocturnas se halla incluido ya, el incremento específico de las mismas que prevé el artículo 36.2 del TRLET.

Artículo 86. Pago años de servicio

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

En la nómina mensual del mes de enero se abonará un pago anual para toda la plantilla cuyo importe se merita por año de antigüedad en la empresa, incluyendo el año de ingreso y no computará para el cálculo de beneficios. El importe de este concepto viene indicado en la referencia 86 del Anexo 1.

Artículo 87. Premio especial de vinculación a la empresa

Se establece un premio especial de vinculación a la empresa cuyo importe figura en la referencia 87 del Anexo 1 que se hará efectivo a los 22 años de antigüedad en la empresa.

Se establece un premio especial de vinculación a la empresa cuyo importe figura en la referencia 87 del Anexo 1 que se hará efectivo a los 35 años de antigüedad en la empresa.

Artículo 88. Compensación por trabajos de superior categoría

Cuando, con arreglo al artículo 51 del Convenio colectivo, se presten con carácter temporal trabajos de superior categoría a la que ostente una persona trabajadora, ésta percibirá, en tanto permanezca en dicha situación, una remuneración o compensación equivalente al importe diario de la diferencia, que en salario base y participación en beneficios exista, entre la categoría y nivel salarial que ostente y la que corresponda de acuerdo con lo especificado en el párrafo segundo del citado artículo 51.

Artículo 89. Plus nivel salarial

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Se establece un plus nivel salarial que consistirá en el abono de una cantidad anual, a pagar en la nómina mensual del mes de enero, en función únicamente del nivel salarial que tenga asignado cada persona empleada en el momento del devengo, de entre los diferentes niveles salariales recogidos en la tabla de la referencia 89 del Anexo 1.

En caso de extinción del contrato de trabajo se deducirá la parte proporcional correspondiente al tiempo no trabajado durante el año de su percepción.

Dicho plus no computa para el cálculo de la participación en beneficios.

Artículo 90. Importes económicos correspondientes a la conducción

Los importes de los pluses de conducción fijo y variable vienen recogidos en la referencia 90 del Anexo 1.

Artículo 91. Importes pluses kilometraje

El precio del kilómetro, en caso de conducción con vehículo propio viene reflejado en la referencia 91 del Anexo 1.

Artículo 92. Bolsa de vacaciones

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Los importes por persona que se abonarán en las nóminas del mes de junio y noviembre se fijan en la referencia 92 del Anexo 1.

Artículo 93. Lote de Navidad

El importe unitario del lote de navidad será el señalado en la referencia 93 del Anexo 1.

A los efectos de composición del lote y gestión de compra de los productos del mismo, el Comité Intercentros propondrá a la dirección los productos, marcas y empresa proveedora que estime más ventajosos. En todo caso, la empresa proveedora designada deberá encargarse del empaquetado del lote.

Capítulo VIII - Seguridad y salud laboral

Artículo 94. Seguridad y Salud Laboral

En materia de seguridad y salud laboral, hay que atenerse a lo dispuesto en la Ley de prevención de riesgos laborales y otras normas legales vigentes y deben adoptarse las que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico.

Asimismo, deben considerarse las recomendaciones emanadas de organismos especializados en la materia.

De conformidad con la legislación vigente, deben constituirse los comités paritarios de seguridad y salud laboral en cada centro de trabajo con una plantilla superior a 50 personas. La representación de las personas trabajadoras será elegida de entre los delegados y delegadas del comité de centro correspondiente. La periodicidad de las reuniones de estos comités será como mínimo trimestral.

Las personas trabajadoras, a través de los comités de seguridad y salud laboral, tienen derecho a la información necesaria sobre las materias de seguridad y salud laboral, especialmente sobre todo lo que se refiere a los aspectos del proceso productivo que puedan tener incidencia en la salud de la plantilla. Asimismo, tienen derecho a toda información sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo determinados en la evaluación de riesgos, y los mecanismos de prevención correspondientes.

Asimismo, se procederá a la constitución de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral (CISSL), de carácter paritario, integrado por 13 representantes de la Dirección y 13 representantes de las personas trabajadoras, elegidos de entre los miembros de los comités de seguridad y salud laboral de los diferentes centros de trabajo. El CISSL se reunirá con carácter ordinario con una periodicidad trimestral y de forma extraordinaria se convocará a solicitud de una tercera parte de sus integrantes.

Las competencias y facultades de los comités de seguridad y salud laboral, incluido el Comité Intercentros, serán las que determine la legislación vigente.

Las funciones de los comités de seguridad y salud laboral según la legislación vigente, son entre otras:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención de riesgos, la mejora de las condiciones o niveles de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- Colaborar en la mejora de la acción preventiva.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando visitas, entrevistas o recogiendo información.

- Analizar los daños producidos por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, con la finalidad de proponer medidas preventivas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- Recibir información sobre los resultados de las evaluaciones de riesgos, el índice de absentismo y sus causas, las actividades de protección y prevención, y los informes de accidentes o enfermedades profesionales.

Artículo 95. Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud (VS) de los trabajadores se llevará a cabo de acuerdo con la legislación vigente.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud realizará el seguimiento y evaluación del funcionamiento del servicio de prevención, pudiendo proponer las medidas correctoras que resulten necesarias para garantizar la eficacia de la actividad preventiva.

Aigües de Barcelona dispondrá, como mínimo, de un servicio médico integrado por 1 médico/a y 1 personal de enfermería. Coordinarán los aspectos relativos a la salud entre el Servicio de Prevención Ajeno (SPA) de Vigilancia de la Salud (VS) y el Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), informando al Comité Intercentros de Seguridad y Salud, que participará en el seguimiento de dicha coordinación y podrá formular propuestas al respecto.

De acuerdo con los estudios epidemiológicos y otras necesidades, planificará campañas de promoción de la salud, así como ofrecerá a las personas trabajadoras la realización de revisiones médicas en materia de salud de la mujer (anuales), oftalmología (bienales) y detección precoz de cáncer mediante el test de sangre oculta en heces (anual), informando previamente al Comité de Intercentros de Seguridad y Salud, que podrá formular propuestas y participar en el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

La información sobre el estado de salud de la plantilla elaborada por el servicio médico se considera totalmente confidencial y su custodia es responsabilidad de dicho servicio.

El servicio médico efectuará como mínimo una visita mensual a cada centro que ocupe más de 50 personas empleadas, y semestral en los de censo inferior, al objeto de comprobar el buen estado de las instalaciones sanitarias, botiquines, etc. Estas visitas serán realizadas por un médico del servicio que permanecerá durante toda su jornada en el centro de trabajo visitado.

Capítulo IX - Modificación de condiciones de trabajo

Artículo 96. Permutas

Las personas trabajadoras pertenecientes a la misma categoría, grupo profesional y oficio, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambas personas interesadas para los nuevos destinos y otras circunstancias que pueda apreciar.

De consumarse la permuta, las personas trabajadoras aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización o compensación.

Artículo 97. Cambio de centro de trabajo

El cambio de centro de trabajo podrá realizarse:

- a) A solicitud de la persona interesada.
Cuando el cambio de centro de trabajo, previa aceptación por parte de la empresa, se efectúe a solicitud de la persona interesada, aquella podrá modificarle el salario de acuerdo con el puesto de trabajo de su nuevo destino, y sin que la persona tenga derecho a indemnización alguna por el gasto que el cambio le suponga.
- b) Por mutuo acuerdo de la empresa y la persona trabajadora.
Efectuándose el cambio de centro de trabajo por mutuo acuerdo de la empresa y la persona trabajadora, se estará a lo convenido por ambas partes.
- c) Por necesidades del servicio.
Cuando la necesidad del servicio lo justifique, y no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá imponerse el cambio de centro de trabajo, pero conservando la persona trabajadora todos sus derechos en lo concerniente al salario y cualquier otro aspecto de su remuneración en el nuevo puesto de trabajo. La CPCP será informada con carácter previo y hará un seguimiento de los mismos de acuerdo con sus funciones establecidas en este Convenio.
En este caso, si el cambio de centro de trabajo tiene carácter permanente y siempre que la diferencia neta resultante entre la distancia anterior y posterior al cambio sea superior a 20 kilómetros (calculándose, por un lado, la distancia entre el domicilio de la persona afectada y el antiguo centro de trabajo y, por el otro, la distancia entre el domicilio de la persona afectada y el nuevo centro de trabajo), se compensará según lo establecido en el punto e) del artículo 101.

No pudiendo cubrir la vacante por mutuo acuerdo y renunciando la empresa a usar sus facultades de cambio de centro de trabajo forzoso, se podrá proveer la plaza con personal de nuevo ingreso.

Artículo 98. Cambio de jornada reducida a jornada completa

La empresa procurará conceder a cualquier persona trabajadora que lo solicite el cambio de jornada reducida a jornada completa, concediéndole idénticas condiciones a las establecidas para las personas que se encuentren en este caso.

Artículo 99. Personal con restricciones médicas

La Dirección de Personas y Organización, de acuerdo con el informe del Servicio Médico, procederá a la adaptación y/o la asignación a un puesto de trabajo acorde a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. En el supuesto de asignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirá la retribución correspondiente y, si procede las compensaciones acordadas en el artículo 101 de este Convenio colectivo.

Artículo 100. Readaptación profesional de las personas en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta y gran incapacidad.

Se aplicará lo definido en el art. 49.1.n TRLET.

En los supuestos de recolocación en un nuevo puesto de trabajo, esta se informará a la representación legal de las personas trabajadoras y, si procede las compensaciones acordadas en el artículo 101 de este Convenio colectivo.

Artículo 101. Régimen compensatorio aplicable a los supuestos de modificación de condiciones de trabajo

Se establece el siguiente régimen de compensaciones, aplicable a los supuestos de modificación de condiciones de trabajo (voluntaria, por razones de restricciones médicas o forzosas por razones Empresariales) y de conformidad con los siguientes criterios:

- a) La modificación de condiciones de trabajo voluntaria no dará lugar a ningún tipo de compensación, resultando de aplicación las condiciones de trabajo del nuevo puesto de trabajo de destino. No obstante, será mantenida la categoría profesional y el nivel salarial.
- b) La modificación de condiciones de trabajo derivada de restricciones médicas que suponga pasar a ocupar un puesto de trabajo con inferiores condiciones económicas, generará el derecho a una compensación equivalente al 40% de los conceptos fijos del puesto de origen (no incluyéndose el plus nocturno). Esa cantidad será abonada en concepto de retribución voluntaria absorbible (en adelante RVA), siendo absorbible por incrementos salariales futuros derivados de Convenio colectivo, por promociones o por cambios de condiciones futuras. Ese 40% se calculará teniendo en cuenta la retribución asociada al nuevo puesto de trabajo y, por tanto, si el puesto de trabajo de destino contempla una retribución adicional fija igual o superior a ese 40% no se tendrá derecho a la compensación referida. Será mantenida la

categoría profesional y el nivel salarial. Esta movilidad no computará como de libre designación empresarial, asimilándose a la forzosa.

- c) La modificación de condiciones de trabajo por razones empresariales que suponga pasar a ocupar un puesto de trabajo con inferiores condiciones económicas, generará el derecho a una compensación equivalente al 100% de los conceptos fijos del puesto de trabajo de origen (no incluyéndose el plus nocturno). Esa cantidad será abonada en concepto de RVA, siendo absorbible, hasta un máximo del 75% de la misma, por incrementos salariales futuros derivados de Convenio colectivo, por promociones o por cambio de condiciones futuras. Ese 100% se calculará teniendo en cuenta la retribución asociada al nuevo puesto de trabajo y, por tanto, si el puesto de trabajo de destino contempla una retribución adicional fija, el porcentaje de compensación resultante será la diferencia entre ambos importes. Será mantenida la categoría profesional y el nivel salarial.
- d) En los supuestos de movilidad regulados en las letras b) y c), si la persona afectada ya estuviera percibiendo algún tipo de compensación derivada de anteriores decisiones empresariales, la absorción de la nueva compensación tendrá como límite el que se hubiera establecido en la anterior.

Artículo 102. Régimen compensatorio aplicable a los cambios de centro de trabajo

Los supuestos de cambio de centro de trabajo forzosos darán derecho a una compensación siempre que la diferencia neta resultante entre la distancia anterior y posterior al cambio sea superior a 20 kilómetros. Para ello se calculará la distancia entre el domicilio de la persona afectada y el antiguo centro de trabajo y, asimismo, se calculará la distancia entre el domicilio de la persona afectada y el nuevo centro de trabajo. Si la diferencia entre las dos distancias es superior a 20 kilómetros dará derecho a la compensación. La compensación se cuantifica en la referencia 102 del Anexo 1 por un periodo máximo de 3 años y siempre que se mantenga la diferencia neta de distancia referida.

Capítulo X - Derechos sindicales

Artículo 103. Representación sindical

Los sindicatos que según la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) no tuvieran derecho a representación sindical pero acrediten una afiliación superior al 15% del personal podrán ser representados por 1 delegado sindical designado para ello, que tendrá los derechos y deberes que le otorga la legislación vigente.

Las Secciones Sindicales formalmente constituidas, siempre que reúnan los requisitos legales para ello, recibirán de la dirección la misma información que el Comité Intercentros.

Se constituirá un Comité Intercentros compuesto por trece personas, el cual se regirá por las normas fijadas por el TRLET para los Comités de Empresa.

Las Secciones Sindicales formalmente constituidas en la empresa elegirán, proporcionalmente al número de personas delegadas que hubieran obtenido en la última elección celebrada, a las 13 personas integrantes del Comité Intercentros.

Las personas delegadas de personal o miembros de los diferentes comités de centro podrán ejercer la acumulación de horas sindicales, dentro del ámbito de cada sección sindical, sin rebasar los límites legales establecidos, de acuerdo con el artículo 68 e).5 del TRLET, descontándose las horas que se acumulen, del cómputo que corresponda a las personas delegadas de cada sección sindical.

Las competencias del Comité Intercentros son las siguientes:

- a) Tendrá plena capacidad de negociación del Convenio colectivo de la empresa, siendo este Comité el que designe las personas representantes de las personas trabajadoras que han de formar parte de la comisión negociadora del Convenio, respetando la misma proporcionalidad que en el Comité Intercentros.
- b) Coordinará el funcionamiento de los comités de centro, haciendo suyas directamente las cuestiones globales de la empresa, así como todas aquellas en que sea oportuna su intervención.
- c) Nombrará las personas integrantes por parte de la representación social en las comisiones mixtas de trabajo a nivel de empresa, respetando la misma proporcionalidad que en el Comité Intercentros y supervisando los trabajos efectuados por las mismas.
- d) Será el único interlocutor válido ante la empresa para cualquier problema de carácter general y a través suyo se canalizarán las informaciones y en general las competencias a que se refiere el artículo 64 del TRLET y demás que la Ley confiere a los Comités de Empresa, siempre que se trate de cuestiones que no afecten exclusivamente a un comité de centro.
- e) Ostentará la plena y exclusiva representatividad ante la autoridad laboral estatal o autonómica y asimismo ante la jurisdicción laboral en todas las cuestiones que sean competencia del Comité Intercentros.

Artículo 104. Información al Comité Intercentros

La Dirección de la Empresa informará al Comité Intercentros de lo siguiente:

- a) Actividades que la Dirección de la Empresa considere fundamentales, a los efectos de su realización por la plantilla y también será informado de las modificaciones que la Dirección de la Empresa considere necesario realizar.
- b) Conciertos educativos en vigor.
- c) Se facilitará copia al Comité Intercentros de los preavisos de finalización de contratos de duración determinada.
- d) Mensualmente, relación del número de las horas extraordinarias realizadas el mes anterior, con indicación del servicio o sección, número de personas empleadas adscritas a dicho servicio o sección y número de personas empleadas y relación nominal de quienes han realizado estas horas extraordinarias.
- e) Mensualmente, relación nominal del personal al que se hayan abonado pagos en concepto de trabajos de superior categoría.
- f) Modificaciones de las actividades que se desarrollan en la empresa, reflejadas en el documento de clasificación profesional elaborado por la CPCP.
- g) Retribuciones reales con indicación de todos los conceptos salariales que figuran en el escalafón, excepto en el personal de categoría T0 y T1, del que se informará del promedio.
- h) Semestralmente, el censo del personal fijo de la empresa, con indicación del nombre, fecha de antigüedad, categoría profesional y nivel salarial.
- i) Anualmente, información relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre las que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.
- j) La información que, en su caso, la empresa deba hacer pública, de conformidad a la normativa vigente en materia de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Artículo 105. Comisión mixta de seguimiento de la marcha de la empresa

La comisión mixta de seguimiento de la marcha de la empresa, compuesta por la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros, tendrá las siguientes reglas de funcionamiento:

- a) Las reuniones ordinarias serán trimestrales, con la finalidad de que el Comité Intercentros pueda seguir de manera regular el desarrollo organizativo de la empresa.
- b) Con una antelación de quince días se dará a conocer el contenido de los temas a tratar, que será acordado por las partes.
- c) Las reuniones extraordinarias serán acordadas por ambas partes y convocadas en un plazo no superior a siete días hábiles.

Artículo 106. Seguimiento de horas extraordinarias

La Dirección de la Empresa facilitará al Comité Intercentros, de acuerdo al artículo 104. d), la relación de horas extraordinarias realizadas por centro de trabajo y departamento.

El objetivo de este seguimiento es la disminución de horas extraordinarias a las estrictamente necesarias para la actividad propia de la empresa y para ello se revisarán los procesos organizativos necesarios, recurriendo a las diferentes modalidades de contratación si ello fuera posible.

Artículo 107. Cuota sindical

A requerimiento de las personas afiliadas a los sindicatos, la empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de Personas y Organización un escrito con la instrucción del correspondiente descuento en nómina e identificando el sindicato al que pertenece.

Cada sección sindical informará a la Dirección de Personas y Organización la cuantía de la cuota sindical, así como del número de cuenta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de Personas y Organización entregará mensualmente la relación de las transferencias realizadas correspondiente a cada sección sindical.

Capítulo XI - Régimen asistencial

Artículo 108. Concepto de régimen asistencial

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio colectivo es el conjunto de prestaciones a cargo de la empresa que se especifican en el presente capítulo.

Artículo 109. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal

En la situación de incapacidad temporal (IT) y su prórroga, se mejorarán las prestaciones que la persona empleada perciba por tal contingencia de la seguridad social.

La mejora indicada consistirá en un complemento a la prestación de la seguridad social en cantidad suficiente hasta alcanzar el 100% del total que la persona trabajadora hubiera percibido durante su incapacidad por los conceptos salariales fijos establecidos en el artículo 58. a) y b) así como el plus nocturno en el personal en régimen de turno. Si la prestación de la Seguridad Social fuera superior, se percibirá ésta en su cuantía íntegra.

Artículo 110. Prórroga de incapacidad temporal

Si de conformidad con la legislación de seguridad social vigente (art. 174 LGSS), una persona trabajadora se encuentra en situación de prórroga de incapacidad temporal sin obligación de cotizar a cargo de la empresa y posteriormente no se reconoce por el organismo competente una incapacidad permanente total o absoluta, finalizando la situación de prórroga por alta médica, la persona trabajadora reingresará en la empresa, entendiéndose dicho período de prórroga como suspensión contractual y computando la antigüedad a todos los efectos.

Artículo 111. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

Se pacta expresamente que la incapacidad permanente parcial para la profesión habitual no será motivo de rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 112. Ayuda por hijos e hijas con discapacidad

La comisión de asuntos sociales, define y asigna el importe referente a la ayuda por hijos e hijas con discapacidad.

La empresa, respetando los principios legales de igualdad y no discriminación fomentará la integración laboral de hijos e hijas con discapacidad de personas empleadas.

Artículo 113. Auxilio por defunción

Al producirse el fallecimiento de una persona trabajadora, se aportará por la empresa el importe señalado en la referencia 113 del Anexo 1 que será entregado a las personas beneficiarias que la persona empleada haya designado.

Artículo 114. Préstamos

La empresa bonificará con 3 puntos el del interés de los préstamos sociales concedidos a las personas trabajadoras con contrato indefinido y contratos temporales que cuenten con una antigüedad mínima de 6 meses, por las entidades crediticias con las que hayan llegado a un acuerdo, a partir de la fecha de la firma de este Convenio, en los siguientes casos y cuantía:

- a) Gastos ocasionados por asistencia médica, a la persona trabajadora, cónyuge y familiares por consanguinidad o afinidad de primer grado.
- b) Gastos propios o de familiares a cargo de la persona empleada, ocasionados por boda, bautizo, primera comunión o entierro.
- c) Obras de sanidad o mejoras de habitabilidad en la vivienda principal.
- d) Para sufragar gastos de siniestros en propiedades, de primera necesidad y por daños a terceros, no cubiertos por seguros.

La documentación que se requiere para estas bonificaciones es la siguiente:

- Contrato de préstamo.
- Facturas justificativas de los gastos.

Las referidas bonificaciones se entienden en todo caso concedidas mientras la persona empleada forme parte de la plantilla activa de la empresa, cesando su percepción en el mismo instante en que cause baja de la misma.

Mientras no se haya amortizado un préstamo sobre el que se esté bonificando parte de interés, en las condiciones referidas, la Dirección de la Empresa podrá denegar la concesión de otra nueva bonificación.

El plazo para solicitar estas bonificaciones será de seis meses, contados a partir de la fecha de la concesión del préstamo correspondiente.

Artículo 115. Fondo asistencia social

La aportación anual a este fondo queda fijada en la referencia 115 del Anexo 1 y será actualizable de acuerdo a los incrementos salariales fijados en este Convenio.

El destino y reparto de este fondo se decidirá anualmente en el seno del Comité Intercentros quien informará de ello a la dirección y a la comisión de asuntos sociales a los efectos de que se materialice dicha decisión.

Artículo 116. Ayuda por estudios para hijos e hijas de personas empleadas y aportación social para formación extra laboral

Se concede una ayuda de estudios para hijos e hijas de personas empleadas cuyo importe anual queda fijado en la referencia 116 del Anexo 1 y será a gestionar por la CFPF.

Se concede una aportación social de ayuda a la formación extralaboral cuyo importe anual queda fijado en la referencia 116 del Anexo 1. Este importe será distribuido linealmente entre toda la plantilla que esté en activo a 15 de febrero de cada año, y se hará efectivo en la nómina correspondiente a dicho mes.

Capítulo XII - Igualdad de Oportunidades

Artículo 117. Igualdad de Oportunidades

De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la normativa que la desarrolla, la empresa asume el compromiso de adoptar medidas tendentes a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de género.

Dichas medidas formarán parte del Plan de Igualdad de Oportunidades vigente en cada momento, el que será negociado y, en su caso, acordado con la representación social, según lo previsto en la legislación aplicable, o implantado por la propia empresa en caso de desacuerdo.

El Plan de Igualdad de la empresa se define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de género.

Su objetivo fundamental no es otro que el de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De manera más concreta se señalan como objetivos prioritarios:

- a) Consolidar, en la cultura interna, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Progresar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- c) Garantizar el acceso igualitario, de mujeres y hombres, a la formación interna.
- d) Promover la igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- e) Sostener el valor del equilibrio de las diferentes esferas de la vida, en la cultura de la organización.
- f) Consolidar, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista.
- g) Velar por un entorno saludable, y libre de riesgos con perspectiva de género.
- h) Velar por un entorno de trabajo libre de acoso.

Artículo 118. Igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI

De conformidad con lo previsto en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, así como la normativa que la desarrolla, la empresa garantiza la igualdad de trato y oportunidades, prohibiendo cualquier discriminación por orientación sexual, identidad, expresión de género o características sexuales en el acceso, formación y promoción de las personas LGTBI.

Dichas medidas planificadas serán negociadas y, en su caso, acordadas con la representación social, según lo previsto en la legislación aplicable, o implantadas por la propia empresa en caso de desacuerdo.

Artículo 119. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la normativa que la desarrolla, la Empresa asume el compromiso de promover condiciones de trabajo que eviten situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Dichas medidas forman parte del Protocolo de Acoso de la empresa vigente en cada momento, el que será si procede revisado y, en su caso, acordado con la representación social, según lo previsto en la legislación que resulte aplicable.

Disposiciones adicionales, transitorias y finales

Disposición Transitoria Primera. Categorías de T0 a T3.

Nuevos niveles y sus equivalencias con los niveles anteriores:

CATEGORÍA	NIVEL ACTUAL	NUEVO NIVEL
T0	-	NIVEL A
T1	N1	NIVEL A
T1	N2	NIVEL B
T1	N3	NIVEL C
T2	N2	NIVEL A
T2	N3	NIVEL B
T2	N4	NIVEL C
T3	N3	NIVEL T.A
T3	N4	NIVEL T.B
T3	N5	NIVEL T.C
T3	-	NIVEL T.D
T3	-	NIVEL T.E

Régimen Transitorio de la Promoción Horizontal en las categorías T1, T2 y T3

1) Personas con categoría T1 a la firma del Convenio

- a) T1 N1. Permanecerán en su actual nivel salarial. A partir de 01/01/28, este nivel pasará a ser el único de esta categoría.
- b) T1 N2. Pasarán al N1 el 1/1/27
- c) T1 N3. Pasarán al N2 el 1/1/27 y al N1 el 1/1/28
- d) Personal que ingrese en la compañía como T1. Ingresarán en el nivel más bajo vigente en cada momento y subirán de nivel de acuerdo con la escala de los apartados precedentes.

2) Personas con categoría T2 a la firma del Convenio

- a) T2 N2. Permanecerán en su actual nivel salarial. A partir de 01/01/28, este nivel pasará a ser el único de esta categoría.
- b) T2 N3. Pasarán al N2 el 1/1/27
- c) T2 N4. Pasarán al N3 el 1/1/27 y al N2 el 1/1/28
- d) Personal que ingrese en la compañía como T2. Ingresarán en el nivel más bajo vigente en cada momento y subirán de nivel de acuerdo con la escala de los apartados precedentes.

3) Personas con categoría T3 a la firma del Convenio

- a) T3 N3 (nuevo nivel T.A). Permanecerán en su actual nivel salarial.
- b) T3 N4 (nuevo nivel T.B). Se pueden dar diversos casos:

- b.1. Personas que tienen actualmente 5 o más años de permanencia en el N4: Pasarán al N3 (nivel T.A) con la firma del Convenio.
- b.2. Personas que tienen actualmente menos de 5 años de permanencia: Se tendrá en cuenta su permanencia actual y pasarán al N3 (nivel T.A) alcanzados los 5 años de permanencia.
- c) T3 N5 (nuevo nivel T.C). Se pueden dar diversos casos:
 - c.1. Personas que tienen actualmente 4 o más años de permanencia en el N5: Pasarán al N4 (nivel T.B) con la firma del Convenio y los años de permanencia que superen el periodo de 4 años, se tendrán en cuenta como permanencia acreditada en el N4 para subir al N3 (nivel T.A).
Ejemplo: Una persona T3 con una permanencia actual de 7 años en el N5, pasará al N4 y acreditará 3 años de permanencia en el N4, en consecuencia le faltarán 2 años de permanencia para alcanzar el N3.
 - c.2. Personas que tienen actualmente menos de 4 años de permanencia: Se tendrá en cuenta su permanencia actual y pasarán al N4 (nivel T.B) alcanzados los 4 años de permanencia.

Limitación de 2 saltos de nivel simultáneos: si un T3 N5 lleva actualmente 9 o más años de permanencia, con la firma del nuevo Convenio pasará al N4 y el 1/1/2027 pasará al N3.

Al personal que ya forma parte de la plantilla, con cualquier modalidad de contrato, no se les aplicarán los dos nuevos niveles salariales adicionales.

Disposición Transitoria Segunda. Categorías de P1 a AO.

Nuevos niveles y sus equivalencias con los niveles anteriores:

NIVEL ACTUAL	NUEVO NIVEL
N2	A
N3	B
N4	C
N5	D
N6	E
N7	F
N8	G
N9	H
N10	I

Régimen Transitorio de la Promoción Horizontal en las Categorías P1, P2, O1, O2 y AO

a) Personas con el FNS realizado:

Las personas que tengan el FNS realizado y estén a la espera de subir de nivel salarial, lo harán de acuerdo al régimen de permanencias anterior, es decir, su permanencia no se extenderá 1 año y subirán de nivel de acuerdo al régimen establecido en el art. 72 del primer Convenio de AB.

b) Personas sin el FNS realizado:

Estas personas se registrarán por el nuevo sistema de permanencias (un año más). Distinguiendo dos situaciones:

- Personas con la permanencia cumplida en o durante 2026: Subirán de nivel salarial a 1/1//27.
- Personas con la permanencia pendiente de cumplir: Subirán de nivel en la fecha correspondiente, de acuerdo al nuevo sistema de permanencias pactado.

c) Personas que actualmente se encuentran en el 4º nivel de su categoría:

Debido a que este nivel no requería FNS, estas personas conservarán las condiciones actuales de permanencia del primer Convenio AB.

Al personal que ya forma parte de la plantilla, con cualquier modalidad de contrato, no se les aplicarán los dos nuevos niveles salariales adicionales.

Disposición Transitoria Tercera

Se crea una Comisión Paritaria, formada por seis personas representantes de la dirección y seis del Comité Intercentros, para las cuestiones que se deriven de las dudas o discrepancias que puedan surgir en la aplicación de las disposiciones transitorias primera y segunda.

Disposición Transitoria Cuarta

En el caso de que las personas responsables de las diferentes unidades trasladen dificultades en la cobertura de las jornadas especiales reguladas en el artículo 75, la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, se reunirá al objeto de valorar las modificaciones oportunas y, en su caso, su continuidad.

Disposición Transitoria Quinta

Se constituye una mesa de seguimiento del absentismo laboral, cuyo objeto será abordar, de manera conjunta, esta cuestión en la empresa mediante un enfoque

constructivo y colaborativo. Ambas partes acuerdan trabajar conjuntamente las necesidades de las personas trabajadoras y la empresa, identificando oportunidades de mejora y desarrollando iniciativas que favorezcan el compromiso con el servicio esencial que prestamos y la satisfacción del personal.

Disposición transitoria Sexta

En aquellas unidades o departamentos que tuvieran reconocida flexibilidad de entrada para el personal obrero en régimen de jornada partida, se mantendrá la misma a título personal.

Disposición transitoria Séptima

Las partes acuerdan la implementación de una prueba piloto de flexibilidad horaria en el ámbito obrero, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, la cual tendrá una duración de ocho meses, comprendidos entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de 2026. Durante este periodo, un colectivo acotado de personal, que será determinado de común acuerdo entre las partes, podrá flexibilizar su hora de entrada y salida en un margen de 30 minutos respecto al horario habitual, garantizando en todo momento la presencia en las franjas horarias comunes de carácter obligatorio.

Con el fin de evaluar el impacto de la medida, en el seno de la comisión paritaria de flexibilidad obrera se analizará, al término del periodo de prueba, sus efectos sobre el desarrollo del servicio. Una vez finalizada la prueba piloto, y en función de los resultados obtenidos, las partes negociarán la incorporación definitiva de la medida al texto del convenio colectivo o, en su caso, la prórroga de la misma.

Anexo 1 - Conceptos económicos

**Conceptos retributivos del primer Convenio colectivo de
“Aigües de Barcelona, EMGCIA, S.A.”**

Este documento recoge de modo integral,
todos los conceptos económicos del II Convenio Colectivo de Aigües de Barcelona,
Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua, S.A.

Ref. Artículo 17. Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional

Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional: 30.000€.

Ref. Artículo 57. Tabla de retribuciones mensuales por niveles

Personal Técnico			
CATEGORIA	NIVEL	SALARIO BASE	BENEFICIOS
T0	A	3.258,43€	488,76€
T1	A	3.203,27€	480,49€
	B	2.938,00€	440,70€
	C	2.784,85€	417,73€
T2	A	2.938,00€	440,70€
	B	2.784,85€	417,73€
	C	2.602,82€	390,42€
T3	T.A	2.784,85€	417,73€
	T.B	2.602,82€	390,42€
	T.C	2.424,31€	363,65€
	T.D	2.227,69€	334,15€
	T.E	2.002,97€	300,45€

Personal Administrativo y Operario		
NIVEL	SALARIO BASE	BENEFICIOS
A	2.938,00€	440,70€
B	2.784,85€	417,73€
C	2.602,82€	390,42€
D	2.424,31€	363,65€
E	2.261,58€	339,24€
F	2.112,42€	316,86€
G	1.985,47€	297,82€
H	1.725,57€	258,84€
I	1.636,60€	245,49€
J	1.580,42€	237,06€
K	1.524,24€	228,64€

Ref. Artículo 65. Niveles retributivos anuales por categoría y nivel salarial (ver disposición transitoria primera)

Categorías Técnicas T0,T1 y T2

	Nivel A	Nivel B	Nivel C
T0	58.000,05€		
T1	57.018,15€	52.296,41€	49.570,41€
T2	52.296,41€	49.570,41€	46.330,28€

Categoría Técnica T3

	Nivel T.A	Nivel T.B	Nivel T. C	Nivel T.D	Nivel T.E
T3	49.570,41€	46.330,28€	43.152,78€	39.652,88€	35.652,88€

Categorías Operarias / Administrativas

	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Nivel E	Nivel F	Nivel G	Nivel H	Nivel I	Nivel J	Nivel K
P1	52.296,41€	49.570,41€	46.330,28€	43.152,78€	40.256,08€						
P2		49.570,41€	46.330,28€	43.152,78€	40.256,08€	37.601,14€					
O1			46.330,28€	43.152,78€	40.256,08€	37.601,14€	35.341,29€				
O2				43.152,78€	40.256,08€	37.601,14€	35.341,29€	30.715,17€	29.131,55€	28.131,55€	
AO					40.256,08€	37.601,14€	35.341,29€	30.715,17€	29.131,55€	28.131,55€	27.131,55€

Ref. Artículo 68. Antigüedad

El premio de antigüedad se calculará a razón de 7,32 € por año de servicio.

Ref. Artículos 71. Plus por trabajo en régimen de turno y de turno mixto

El personal calificado como de TURNO percibirá, mientras realice este régimen de trabajo, un plus cuya cuantía anual se especifica a continuación, dicha cuantía se calcula con el importe mensual multiplicado por el número de pagas.

	T U R N O S						
	CERRADO			ABIERTO		MIXTO	
	Abastecimiento 5 personas por puesto de trabajo	Ecofactorías 7 personas por puesto de trabajo	DOP Llobregat Norte 7 personas por puesto de trabajo	Abastecimiento 3 personas por puesto de trabajo	Ecofactorías 6 personas por puesto de trabajo	2 o 3 personas por puesto de trabajo	
	VALOR TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR TURNO	VALOR RETÉN	VALOR TOTAL	VALOR TOTAL	VALOR TOTAL
G I	10.702,24€	9.601,44€	6.176,00€	587,16€	10.347,84€	7.824,16€	2.190,96€
G II	9.747,84€	8.743,52€	5.624,48€	534,72€	9.424,96€	7.126,72€	1.995,60€
G III	9.110,08€	8.172,96€	5.256,96€	499,80€	8.808,00€	6.660,32€	1.864,68€

Ref. Artículo 71 c). Base de cálculo para todos los turnos

	Categoría base para el cálculo	Base cálculo (B)
GRUPO I	T3, P1 y P2	104,32€
GRUPO II	O1 y O2	95,03€
GRUPO III	AO	88,80€

Ref. Artículo 71 d). Valoración de los inconvenientes sin tener en cuenta su frecuencia

	Euros / año Disponibilidad (35xB)	Euros / día Tarde o Noche (0,20xB)	Euros / día Festivo (0,60xB)
GRUPO I	3.651,56€	20,87€	62,60€
GRUPO II	3.325,55€	19,00€	57,01€
GRUPO III	3.107,84€	17,76€	53,28€

B= base para el cálculo

Ref. Artículo 72 b). Trabajos en régimen de turno mixto

b.1) Importes diarios por suplencia los primeros 30 días

	TARDE-NOCHE	FESTIVO
GRUPO I	41,77€	125,22€
GRUPO II	37,99€	113,98€
GRUPO III	35,54€	106,58€

b.2) Importes diarios por suplencia a partir del 31º día

	T U R N O	
	CERRADO 5 personas por puesto de trabajo	ABIERTO 3 personas por puesto de trabajo
GRUPO I	29,30€	28,32€
GRUPO II	26,72€	25,85€
GRUPO III	24,97€	24,12€

Ref. Artículo 74. Plus por trabajo en festivo de todos los turnos

El valor del referido plus por cada día efectivamente trabajado queda establecido en:

	Categoría	Importe
GRUPO I	T3, P1 y P2	32,56€
GRUPO II	O1 y O2	29,61€
GRUPO III	AO	27,72€

Ref. Artículo 75. Plus por jornadas especiales

El valor de la hora efectiva de trabajo realizada en jornada especial será de 18,75€.

Ref. Artículo 76. Trabajos en régimen de guardia presencial

	CALENDARIO A de 0 a 35 días de guardia	CALENDARI B de 36 a 55 días de guardia	CALENDARI C de 56 a 75 días de guardia
GRUPO I	155,71€	123,51€	114,32€
GRUPO II	144,92€	115,64€	107,30€
GRUPO III	137,88€	110,47€	102,69€

Ref. Artículo 77. Trabajos en régimen de guardia domiciliaria

Guardia domiciliaria semanal personal obrero:

	Laborables	Festivos	Tardes/Noches
GRUPO I	83,66€	222,91€	49,77€
GRUPO II	76,14€	202,96€	45,31€
GRUPO III	71,21€	189,64€	42,36€

Guardia domiciliaria semanal Mantenimiento Especializado Producción:

	Horas laborables	Horas Festiva
GRUPO I	5,57€	13,93€
GRUPO II	5,07€	12,68€

Guardia domiciliaria semanal personal técnico:

	Laborables	Festivos	Festivo Intersemanal
GRUPO T	86,17€	229,60€	305,39€

Guardia domiciliaria personal técnico fin de semana y festivo intersemanal:

Fin de semana	679,50€
Festivo intersemanal	305,39€

Ref. Artículo 78. Plus por trabajos en régimen de disponibilidad horaria

	Mensual	Variable (día efectivo)
GRUPO I	152,10€	20,84€
GRUPO II	138,57€	18,96€
GRUPO III	129,49€	17,72€

Ref. Artículo 80. Importe de las dietas

Tipo dieta	Importe
Plus coste desayuno	5,09€
Por comida o cena	26,21€

Ref. Artículo 81. Plus por jornada partida

- a) El importe anual por este concepto se establece en: 5.196,36€
- b) Se establece específicamente que el personal que realiza jornada partida todo el año, percibirá adicionalmente en la nómina del mes de agosto el importe de: 1.240,03€

Ref. Artículo 82. Plus por bombero de empresa en la planta de Sant Joan Despí

El importe anual por este concepto se establece en 2.070,14€.

Ref. Artículo 83. Plus puesto de trabajo atención clientes (front office)

El importe anual por este concepto se establece en 1.622,52€.

Ref. Artículo 85. Horas Extraordinarias

CATEGORÍAS	H. EXTRA DIURNA	H. EXTRA NOCTURNA
T0 - T3	29,27€	33,39€
P1	29,27€	33,39€
P2	27,34€	31,29€
O1	25,96€	29,64€
O2	23,80€	27,19€
AO	22,24€	25,38€

Ref. Artículo 86. Pago años servicio

El importe anual por este concepto por año de antigüedad en la empresa incluyendo el año de ingreso se establece en 45,98€.

Ref. Artículo 87. Premios especiales de vinculación en la empresa

El premio especial vinculación a los 22 y 35 años de antigüedad en la empresa se establece en 1.841,58€.

Ref. Artículo 89. Plus Nivel

Categoría	Nivel	Importe
T0		965,91€
T1	A	949,83€
T1	B	871,14€
T1	C	825,76€
T2	A	871,14€
T2	B	825,76€
T2	C	771,78€
T3	T.A	825,76€
T3	T.B	771,78€
T3	T.C	718,84€
T3	T.D	643,89€
T3	T.E	577,25€

Categorías AO a P1	
Nivel	Importe
A	871,14€
B	825,76€
C	771,78€
D	718,84€
E	670,60€
F	626,32€
G	588,74€
H	511,64€
I	485,31€
j	460,32€
K	435,33€

Ref. Artículo 90. Importes económicos correspondientes a la conducción

Plus de Conducción fijo: 182,17€ / mes.

Plus de Conducción variable: 10,02€ / día conducción.

Ref. Artículo 91. Importes plus kilometraje

T0-T1 (Técnicos y Administrativos): 0,56€/km.

Resto del personal: 0,73€/km.

Ref. Artículo 92. Bolsa de vacaciones

Se establece en el mes de junio un importe de 2.580,70€.

Se establece en el mes de noviembre un importe de 1.000,00€.

Ref. Artículo 93. Lote de Navidad

Se establece un importe anual por este concepto de 207,10€.

Ref. Artículo 102. Régimen compensatorio aplicable a los cambios de centro de trabajo

El importe mensual por este concepto se establece en 80,82€.

Ref. Artículo 113. Auxilio por defunción

Personal activo: 5.307,27€.

Ref. Artículo 115. Fondo asistencia social

Se fija una aportación anual total de 747.446,51€.

Ref. Artículo 116. Ayuda por estudios para hijos e hijas de personas de empleadas y aportación social para formación extra laboral

Ayuda para estudios: 76.492,88€ anuales a gestionar por la comisión paritaria de formación profesional.

Aportación social de ayuda a la formación extra laboral: 275.813,54€.

Anexo 2 - Calendario 2026

**CALENDARIO DE FESTIVOS PARA TODOS LOS COLECTIVOS
(EXCEPTO EL PERSONAL DE TURNO)**

CALENDARIO DE FESTIVOS Y FIESTAS ADICIONALES Y LOCALES:

52 Sábados

52 Domingos

12 Fiestas Calendario Generalitat:

1 de enero	Año Nuevo (jueves)
6 de enero	Reyes (martes)
3 de abril	Viernes Santo (viernes)
6 de abril	Pascua Florida (lunes)
1 de mayo	Fiesta del trabajo (viernes)
24 de junio	San Juan (miércoles)
15 de agosto	La Asunción (sábado)
11 de septiembre	Diada de Cataluña (viernes)
12 de octubre	Día de la Hispanidad (lunes)
8 de diciembre	La Inmaculada (martes)
25 de diciembre	Navidad (viernes)
26 de diciembre	San Esteban (sábado)

Fiesta adicional por convenio: 2 de abril - Jueves Santo (jueves)

Fiestas locales: 25 de mayo (lunes) y 24 de septiembre festivo local (jueves)

Los días 25 de mayo y 24 de septiembre deberán sustituirse por las festividades que se celebren tradicionalmente en cada Centro de Trabajo.

Todas las jornadas tienen un cómputo anual de 1.672 horas.

PERSONAL DE LOS GRUPOS TITULADO Y TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO EN RÉGIMEN DE JORNADA CONTINUADA
--

26 días laborables de vacaciones y, además:

4 días inhábiles adicionales, no computables para el cálculo del período de verano, a elegir libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos días adicionales están motivados por ajuste del calendario del año 2026; **2 de estos días** se podrán disfrutar en **fracciones de 4 horas** (mañana o tarde).

218 días hábiles

Horario todo el año:

Entrada flexible de	7 h 30m	a	10 h
Presencia obligada de	10 h	a	15 h 10 m
Salida flexible de	15 h 10m	a	17 h 40 m

Durante este período se realizarán 7 h 40 m de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo, estableciendo los turnos necesarios para que el servicio quede atendido. Acumulación máxima de 2 horas diarias.

Flexibilidad horaria adicional *(ver página 103): entrada entre las 7 h y las 10 h, salida a partir de las 14 h y 40 m.

PERSONAL DE LOS GRUPOS TITULADO Y TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO EN RÉGIMEN DE JORNADA CONTINUADA (PRODUCCIÓN)

26 días laborables de vacaciones y, además:

6 días inhábiles adicionales, no computables para el cálculo del período de verano, a elegir libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos días adicionales están motivados por ajuste del calendario del año 2026; **2 de estos días** se podrán disfrutar en **fracciones de 4 horas** (mañana o tarde).

216 días hábiles

Horario todo el año almacenes:

Entrada flexible de	7 h	a	8 h
Presencia obligada de	8 h	a	15 h
Salida flexible de	15 h	a	16 h

Durante este período se realizarán 8 h de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo, estableciendo los turnos necesarios para que el servicio quede atendido. Acumulación máxima de 1 h diaria.

Esta flexibilidad horaria debe garantizar un servicio mínimo de 7 h a 15 h del 50% de la plantilla afectada; por tanto, la hora de apertura del almacén de la ETAP Sant Joan Despí y Cornellà es las 7 h.

Horario todo el año técnicos telecontrol:

Entrada flexible de	7 h	a	8 h 30 m
Presencia obligada de	8 h 30 m	a	15 h
Salida flexible de	15 h	a	16 h 30 m

Durante este período se realizarán 8 h de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo, estableciendo los turnos necesarios para que el servicio quede atendido. Acumulación máxima de 1 h 30 m diaria.

Esta flexibilidad horaria debe garantizar un servicio mínimo de 7 h a 15 h del 50% de la plantilla afectada.

Flexibilidad horaria adicional ^{*(ver página 103)}: entrada entre las 7 h y las 10 h, salida a partir de las 15 h.

Horario de verano:

El personal adscrito al centro de Sant Joan Despí y a la Dirección de Producción ubicados en Cornellà comenzarán la jornada de verano el 8 de junio hasta el 23 de septiembre, ambos incluidos. Durante este período se realizarán 7 h de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo.

Ajuste de jornada:

Para ajustar la jornada, los dos centros realizarán jornada intensiva el 24 y 31 de diciembre.

PERSONAL DEL GRUPO OBRERO EN RÉGIMEN DE JORNADA CONTINUADA (EXCEPTO EL PERSONAL DE TURNO)
--

26 días laborables de vacaciones y, además:

6 días inhábiles adicionales, no computables para el cálculo del período de verano, a elegir libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos días adicionales están motivados por ajuste del calendario del año 2026; **2 de estos días** se podrán disfrutar en **fracciones de 4 horas** (mañana o tarde).

216 días hábiles

Horario normal mañanas:

Entrada a las 7 h
Salida a las 15 h

Horario normal tardes:

Entrada a las 14 h
Salida a las 22 h

Durante este período se realizarán 8 h de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo, estableciendo los turnos necesarios para que el servicio quede atendido.

Horario de verano:

Desde el **8 de junio al 23 de septiembre**, ambos incluidos. Durante este período se realizarán 7 h de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo.

Ajuste de jornada:

Para ajustar la jornada, se realizará jornada intensiva el 24 y 31 de diciembre en todos los centros.

PERSONAL OFICINAS DE ATENCIÓN AL CLIENTE - FRONT OFFICE

26 días laborables de vacaciones y, además:

6 días inhábiles adicionales, a elegir libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas, excepto los jueves en horario partido. Estos días adicionales están motivados por ajuste del calendario del año 2026; **2 de estos días** se podrán disfrutar en **fracciones de 4 horas** (mañana o tarde), siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas.

216 días hábiles

Horario intensivo:

Entrada flexible de	7 h 30 m	a	8 h 30 m
Presencia obligada de	8 h 30 m	a	14:45 h
Salida flexible de	14:45 h	a	15 h 30 m

Durante este período se realizarán 7 h 15 m de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo, estableciendo los turnos necesarios para que el servicio quede atendido. Acumulación máxima de 2 horas diarias.

La flexibilidad de entrada no se podrá realizar los jueves y queda condicionada en todos los casos a las necesidades del servicio.

El horario de verano es desde el jueves **18 de junio** al jueves **24 de septiembre**, ambos incluidos.

Horario jueves excepto período de verano:

Entrada flexible de	7 h 45 m	a	8 h 30 m
Presencia obligada de	8 h 30 m	a	14 h 30 m
Tiempo comida de	14 h 30 m	a	15 h 30 m
Presencia obligada de	15 h 30 m	a	19 h 15 m
Salida flexible de	19 h 15 m	a	20 h

Durante este período se realizarán 10 h 30 m de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo, estableciendo los turnos necesarios para que el servicio quede atendido. Acumulación máxima de 2 horas diarias.

PERSONAL DEL GRUPO TITULADO Y TÉCNICO, Y ADMINISTRATIVO EN RÉGIMEN DE JORNADA PARTIDA
--

26 días laborables de vacaciones y, además:

6 días inhábiles adicionales para la opción 1 y 4 días inhábiles adicionales para los que elijan la opción 2, no computables para el cálculo del período de verano, a elegir libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos días adicionales están motivados por ajuste del calendario del año 2026; **2 de estos días** se podrán disfrutar en **fracciones de 4 horas** (mañana o tarde).

El personal adscrito a la **Dirección de Operaciones Proximidad de Llobregat Sud** realizará las fiestas locales de Barcelona.

216 días hábiles opción 1

218 días hábiles opción 2

Horario normal:

Entrada flexible de	7 h 30 m	a	10 h
Presencia obligada de	10 h	a	13 h

Tiempo comida de 45 m a 1 h 15 m, de 13 h a 13 h 45 m / 14 h 15 m

Entrada flexible de	13 h 45 m	a	14 h 15 m
Presencia obligada de	14 h 15 m	a	16 h 30 m
Salida flexible de	16 h 30 m	a	19 h

Flexibilidad horaria adicional *(ver página 103): entrada entre las 7 h y las 10 h, salida a partir de las 16 h.

Durante este período se realizarán 8 h 15 m de trabajo efectivo. El horario de la comida podrá ajustarse a las necesidades de los diferentes servicios, sin que pueda ser inferior a 45 m ni superar el tiempo de 1 hora 15 minutos si se utiliza flexibilidad. Acumulación máxima de 2 h diarias.

Horario de jornada intensiva:

Entrada flexible de	7 h 30 m	a	10 h
Presencia obligada de	10 h	a	14 h 30 m
Salida flexible de	14 h 30 m	a	16 h 45 m

Flexibilidad horaria adicional *(ver página 103): entrada entre las 7 h y las 10 h, salida a partir de las 14 h 30 m.

Durante este período se realizarán 7 h de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo, estableciendo los turnos necesarios para que el servicio quede atendido. Acumulación máxima de 2 h diarias.

OPCIÓN 1 - Viernes y período de verano (opción por defecto):

Todos los viernes del año 2026, y desde el **8 de junio al 23 de septiembre**, ambos

incluidos.

Ajuste de jornada:

Para ajustar la jornada, se realizará jornada intensiva el 24 de diciembre en todos los centros excepto en el Prat de Llobregat y Badalona (Pompeu).

OPCIÓN 2 - Viernes y período de verano, adaptado a vacaciones escolares:

Todos los viernes del año 2026, y desde el 8 de junio al 23 de septiembre, ambos incluidos, se realizará jornada intensiva (Barcelona, DOP Llob Nord, Montcada y Sant Joan Despí. Otros municipios consultar).

Semana de Reyes, días 5, 7, 8 de enero

Semana Santa, días 30, 31 de marzo y 1 de abril

Semanas de Navidad, días 21, 22, 23, 24, 28, 29, 30 y 31 de diciembre

La opción 2 está abierta a todo el personal técnico y administrativo de jornada partida y deberán solicitarla al correo : [Administració RRHH AB es.administracio-rrhh-ab.int.mailbox@aiguesdebarcelona.cat](mailto:Administració_RRHH_AB.es.administracio-rrhh-ab.int.mailbox@aiguesdebarcelona.cat) indicando en el asunto: Jornada intensiva Opción 2.

PERSONAL DEL GRUPO OBRERO EN RÉGIMEN DE JORNADA PARTIDA

26 días laborables de vacaciones y, además:

6 días inhábiles adicionales, no computables para el cálculo del período de verano, a elegir libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos días adicionales están motivados por ajuste del calendario del año 2026; 2 de estos días se podrán disfrutar en fracciones de 4 horas (mañana o tarde).

216 días hábiles

Horario normal:

Entrada:	8 h		
Presencia obligada de	8 h	a	13 h
Tiempo comida de	13 h	a	14 h
Presencia obligada de	14 h	a	17 h 15 m
Salida:	17 h 15 m		

Durante este período se realizarán 8h 15 m de trabajo efectivo.

El horario de la comida podrá ajustarse a las necesidades de los diferentes servicios, sin que pueda superarse el tiempo de 1 hora.

Horario jornada intensiva:

Entrada:	8 h
Salida:	15 h

Durante este período se realizarán 7 h de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo, estableciendo los turnos necesarios para que el servicio quede atendido.

En la Dirección de Operaciones Producción y Mantenimiento, la entrada será a las 7 h 45 m y la salida a las 17 h en jornada partida y a las 14 h 45 m en jornada intensiva.

Todos los viernes del año 2026, y desde el 8 de junio al 23 de septiembre, ambos incluidos.

El personal adscrito a la **Dirección de Operaciones Proximidad de Llobregat Sud** realizará las fiestas locales de Barcelona.

Ajuste de jornada:

Para ajustar la jornada, se realizará jornada intensiva el 24 de diciembre en todos los centros excepto en el Prat de Llobregat y Badalona (Pompeu).

PERSONAL EN RÉGIMEN DE JORNADA PARTIDA TODO EL AÑO

26 días laborables de vacaciones y, además:

7 días inhábiles adicionales, no computables para el cálculo del período de verano, a elegir libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos días adicionales están motivados por ajuste del calendario del año 2026; 2 de estos días se podrán disfrutar en fracciones de 4 horas (mañana o tarde).

215 días hábiles

Horario para el personal de los Grupos Titulado y Técnico, y Administrativo:

Horario normal:

Entrada flexible de	7 h 30 m	a	10 h
Presencia obligada de	10 h	a	13 h
Tiempo comida de	45 m a 1 h 15 m, de 13 h a 13 h 45 m / 14 h 15 m		
Entrada flexible de	13 h 45 m	a	14 h 15 m
Presencia obligada de	14 h 15 m	a	16 h 15 m
Salida flexible de	16 h 15 m	a	19 h

Flexibilidad horaria adicional *(ver página 103): entrada entre las 7 h y las 10 h, salida a partir de las 16 h.

Durante este período se realizarán 8 h de trabajo efectivo. El horario de la comida podrá ajustarse a las necesidades de los diferentes servicios, sin que pueda superarse el tiempo de 1 hora o 1 hora y 15 minutos si se utiliza la flexibilidad.

Horario viernes:

Entrada flexible de	7 h 30 m	a	10 h
Presencia obligada de	10 h	a	14 h 30 m
Salida flexible de	14 h 30 m	a	17 h

Flexibilidad horaria adicional *(ver página 103): entrada entre las 7 h y las 10 h, salida a partir de las 14 h 30 m.

Todos los viernes del año se realizará jornada intensiva. Durante este período se realizarán 7 h de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso del bocadillo.

Horario para el personal del Grupo Obrero:

Horario normal:

Entrada:	8 h		
Presencia obligada de	8 h	a	13 h
Tiempo comida de	13 h	a	14 h
Presencia obligada de	14 h	a	17 h
Salida:	17 h		

Durante este período se realizarán 8 h de trabajo efectivo. El horario de la comida podrá ajustarse a las necesidades de los diferentes servicios, sin que pueda superarse el tiempo de 1 hora.

Horario viernes:

Se realizará jornada intensiva todos los viernes del año. Durante este período se realizarán 7 h de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo, estableciendo los turnos necesarios para que el servicio quede atendido.

Ajuste de jornada:

Para ajustar la jornada, se realizará jornada intensiva el 5 de enero, 23 de junio, 24 y 31 de diciembre en Barcelona.

PERSONAL EN RÉGIMEN DE TURNO CERRADO

CALENDARIO DE FESTIVOS:

Se rige por los calendarios específicos de cada turno. En todo caso, el número de días hábiles es de 209.

Días de vacaciones e inhábiles:

21 días de vacaciones programados

5 días de vacaciones a elegir libremente

4 días inhábiles a elegir libremente en días laborables. 2 de estos días podrán disfrutarse en fracciones de 4 horas (mañana o tarde).

El resto de días no programados se harán en días de conservación.

Horario mañana:

Entrada: 6 h

Salida: 14 h

Horario tarde:

Entrada: 14 h

Salida: 22 h

Horario noche:

Entrada: 22 h

Salida: 6 h

Estos horarios se podrán modificar con el límite de 1 hora, en cada unidad productiva autónoma, por necesidades del servicio o por acuerdo colectivo de las partes legitimadas.

Estos turnos realizarán 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluidos los 30 minutos de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo.

PERSONAL EN RÉGIMEN DE TURNO CERRADO 7 – ABASTECIMIENTO DOP LLOBREGAT NORTE
--

CALENDARIO DE FESTIVOS:

Se rige por los calendarios específicos de cada turno. En todo caso, el número de días hábiles es de 209.

Días de vacaciones e inhábiles:

21 días de vacaciones programados

2 días de vacaciones a elegir libremente

3 días de vacaciones a elegir libremente en días laborables

4 días inhábiles a elegir libremente en días laborables. 2 de estos días podrán disfrutarse en fracciones de 4 horas (mañana o tarde).

El resto de días no programados se hará en días laborables en jornada de mañana.

Horario mañana:

Entrada: 7 h

Salida: 15 h

Horario tarde:

Entrada: 15 h

Salida: 23 h

Horario noche:

Entrada: 23 h

Salida: 7 h

Estos turnos realizarán 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluidos los 30 minutos de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo.

PERSONAL EN RÉGIMEN DE TURNO CERRADO 7 – SANEAMIENTO

CALENDARIO DE FESTIVOS:

Se rige por los calendarios específicos de cada turno. En todo caso, el número de días hábiles es de 209.

Días de vacaciones e inhábiles:

21 días de vacaciones programados

5 días de vacaciones a elegir libremente

4 días inhábiles a elegir libremente en días laborables. 2 de estos días podrán disfrutarse en fracciones de 4 horas (mañana o tarde).

El resto de días no programados se hará en días de conservación.

Horario mañana:

Entrada: 6 h

Salida: 14 h

Horario tarde:

Entrada: 14 h

Salida: 22 h

Horario noche:

Entrada: 22 h

Salida: 6 h

Estos turnos realizarán 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluidos los 30 minutos de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo.

PERSONAL EN RÉGIMEN DE TURNO ABIERTO DE 6 – SANEAMIENTO

CALENDARIO DE FESTIVOS:

Se rige por los calendarios específicos de cada turno. En todo caso, el número de días hábiles es de 209.

Días de vacaciones e inhábiles:

21 días de vacaciones programados

5 días de vacaciones a elegir libremente

4 días inhábiles a elegir libremente en días laborables. 2 de estos días podrán disfrutarse en fracciones de 4 horas (mañana o tarde).

El resto de días no programados se hará en días de conservación.

Horario mañana:

Entrada: 6 h

Salida: 14 h

Horario tarde:

Entrada: 14 h

Salida: 22 h

Estos turnos realizarán 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluidos los 30 minutos de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo.

PERSONAL EN RÉGIMEN DE TURNO ABIERTO

CALENDARIO DE FESTIVOS:

Se rige por los calendarios específicos de cada turno. En todo caso, el número de días hábiles es de 213.

Días de vacaciones e inhábiles:

- 21 días de vacaciones programados
- 5 días de vacaciones a elegir libremente
- 4 días inhábiles a elegir libremente en días laborables. 2 de estos días podrán disfrutarse en fracciones de 4 horas (mañana o tarde).
- El resto de días no programados se hará en días de conservación y si esto no es posible, en días laborables.

Horario normal: 181 días hábiles

DIRECCIÓN TERRITORIAL "jornada de mañanas":

Entrada a las 7 horas
Salida a las 15 horas

DIRECCIÓN TERRITORIAL "jornada de tarde":

Entrada a las 14 horas
Salida a las 22 horas

Durante este período se realizarán 8 h de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo.

Horario de verano: 32 días hábiles.

DIRECCIÓN TERRITORIAL "jornada de mañanas":

Entrada a las 7 h 30 m
Salida a las 14 h 30 m

DIRECCIÓN TERRITORIAL "jornada de tarde":

Entrada a las 14 h 30 m
Salida a las 21 h 30 m

Durante este período se realizarán 7 h de trabajo efectivo, incluidos los 30 m de descanso para el bocadillo que computan como tiempo de trabajo efectivo.

FLEXIBILIDAD HORARIA ADICIONAL

En virtud del acuerdo de transformación positiva (flexibilidad y conciliación) firmado entre la representación de la empresa y la representación social el 27 de diciembre de 2018, dispondrán de flexibilidad horaria adicional las personas que por razones de guarda legal tengan el cuidado directo de algún menor de doce años o de una persona con discapacidad que no ejerza una actividad retribuida. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no ejerza actividad retribuida.