

SECCIÓN QUINTA

Núm. 5663

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Utedeza

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa UTEDEZA.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Utedeza para los años 2021 a 2026 (código de convenio 50002922011996), suscrito el día 10 de abril de 2024 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (OSTA), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 22 de mayo de 2024, y una vez subsanadas las deficiencias requeridas el 24 de julio de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Subdirección Provincial de Trabajo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 29 de julio de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Colera.

TEXTO DEL CONVENIO

III CONVENIO DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES DE LA CARTUJA BAJA UTEDEZA

CAPÍTULO I

Art. 1. *Ámbito.*

El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación a la empresa Utedeza para el centro de trabajo de la depuradora de aguas residuales situado en La Cartuja Baja (Zaragoza), dedicado a la gestión y explotación de las aguas residuales de Zaragoza.

Art. 2. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del día de su publicación en el BOPZ. La tabla de retribuciones tendrá efecto desde el día 1 de enero de 2021.

Los atrasos y la revisión salarial, que en su caso procedan, deberán abonarse en el plazo de un mes desde el día de la firma del presente convenio. Los atrasos se liquidarán en el concepto «atrasos» y la subida salarial con el concepto «a cuenta de convenio».

Art. 3. *Duración y prórroga.*

La duración de este convenio será hasta el desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2026. Ambas partes acuerdan que el presente convenio queda expresa y automáticamente denunciado desde el día de su firma. Podrán ser objeto de negociación en el próximo convenio colectivo la totalidad de las condiciones, derechos y obligaciones que tienen los/as empleados/as de la empresa.

Hasta que no se logre acuerdo expreso para la celebración de un nuevo convenio, este mantendrá su vigencia.



Art. 4. Vinculación a la totalidad.

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

Art. 5. Derecho supletorio.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el convenio de referencia el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (antes Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales) y especialmente en lo referido a la subrogación de personal, de forma que las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa por subrogación, así como los que se hayan incorporado al servicio objeto de la transmisión, seguirán este régimen para el supuesto de pérdida por Veolia de los servicios a los cuales estuvieren adscritos por adjudicación a tercero.

Art. 6. Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que pueda tener cada trabajador al entrar en vigor el presente convenio y quién con carácter global, excedan del mismo en el cómputo anual.

Art. 7. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse durante la vigencia del presente convenio por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Art. 8. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Las reuniones de esta comisión se celebrarán a instancia de cualquiera de las partes y serán convocadas por escrito, al menos con diez días hábiles de antelación, debiéndose incluir en la citación el pertinente orden del día.

Constituirán la comisión tres representantes nombrados por la empresa y tres representantes nombrados por las personas trabajadoras.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los seis componentes de la comisión.

Art. 9. Funciones de la comisión paritaria.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) La seguridad e higiene en la empresa.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.
- f) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el período de consultas en el procedimiento de inaplicación del convenio en la empresa, de conformidad con las previsiones del 82.3 del Estatuto de los Personas trabajadoras.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO III

ASCENSOS. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO. CESES

Art. 10. *Ascensos.*

Cuando se produzca alguna vacante en la empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los/las personas trabajadoras/as que presten sus servicios en ella tengan el derecho a ascender en el sistema de clasificación profesional. La empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los/las trabajadores/as, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que, a juicio de la dirección, dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Art. 11. *Promoción y formación profesional en el trabajo.*

El/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial.

Art. 12. *Preaviso de cese en la empresa.*

El personal operario subalterno que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá avisar a esta con quince días de antelación.

El personal técnico y administrativo deberá avisar su cese con un mes de antelación. Las peticiones de cese voluntario se efectuarán siempre por escrito.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso señalados para cada grupo para anunciar su cese, se le descontará por la empresa en la liquidación que se le practique el importe de una cantidad igual al total sus salarios diarios multiplicado por los días que hubiera omitido dentro del plazo que tiene señalado como preaviso en los párrafos anteriores.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 13. *Jornada de trabajo.*

En cómputo anual de la jornada durante el presente convenio será de 1.744 horas de trabajo efectivo adaptando la reducción de horas en minutos diarios prioritariamente. Si el convenio estatal de Aguas reduce su jornada anual, Utedeza se adaptará a estas variaciones. Se establecen catorce fiestas laborales al año. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por los empleados que designe la empresa.

A) Personal a turnos: De 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00 horas. La jornada anual será de 1,600 horas aproximadamente.

Manteniendo el cuadrante de turnos con la estructura actualmente vigente de 5 equipos o más, que constan de 3 personas cada uno. Y teniendo en cuenta la recuperación de los descansos legalmente establecidos que, en ningún caso, serán retribuidos.

B) Personal de mantenimiento y explotación (laboratorio + jornada):

Jornada continua. Horario de 7:00 a 15:00, y el turno de buscaperonas de 14:00 a 22:00 horas.

Con el fin de reducir al máximo las horas extraordinarias, fomentar la creación de empleo y atender las necesidades organizativas y productivas del centro de trabajo, la empresa podrá flexibilizar la prestación de la jornada de trabajo, estableciendo una distribución de la misma adecuada a sus necesidades productivas, debido a reparación de averías, trabajos urgentes, acumulación de tareas y cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo, computándose la jornada en exceso que se produzca con cargo a la jornada anual de trabajo, o bien compensando con descanso equivalente en los próximos cuatro meses.

Art. 14. *Licencias.*

Los/as personas trabajadoras/as, previo aviso, con una antelación mínima de quince días, siempre que las circunstancias del caso lo permitan, y justificación con los correspondientes partes, certificados o cualquier otro medio de prueba que



pueda valer en Derecho, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la remuneración establecida en este convenio, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Traslado de domicilio habitual: Un día.
2. Matrimonio y pareja de hecho: Quince días naturales.
3. Fallecimiento: Tres días con motivo del fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de afinidad y/o consanguinidad, ampliables en dos días más si se da un desplazamiento de más 70 km.
4. Enfermedad grave: Cinco días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho así como cualquier persona distinta de los anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de ella.
5. Matrimonio de hijo/a, hermanos/as y padres madres, tanto consanguíneas como afines: Un día natural.
6. Asistencia a consulta médica y ayudante técnico sanitario, previa justificación del trabajador, la empresa abonará hasta un total de veinte horas al año, independientemente de las visitas especialistas.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
8. El día de la comunión del hijo o hija del empleado.
9. El día del bautizo del hijo o hija del empleado. La empresa adoptará las medidas oportunas para garantizar en todos estos casos la continuidad del servicio.
10. Permiso por lactancia y maternidad, guarda legal, maternidad y paternidad.

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apdo. 4 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, que consiste en 1 hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o final de la jornada. La persona trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutar a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para los nueve meses del menor.

Conforme al artículo 37, apartados 6 y 7 del mismo texto legal, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

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

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



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

Las reducciones de jornada contempladas en el artículo 37, apartado 6, del ET, constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 37 del ET, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 del ET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art.139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Lo previsto en el presente artículo se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de producirse de futuro alguna modificación de la misma, se aplicará ésta de forma automática.

En cuanto a la suspensión del contrato por maternidad y paternidad la empresa estará igualmente a lo dispuesto legalmente en cada momento en el artículo 48 del ET y normativa relacionada.

Art. 15. *Vacaciones.*

Todos los/as personas trabajadoras/as de la empresa tendrán un período de vacaciones anuales retribuidas según lo establecido en este convenio de treinta días naturales (el tiempo equivalente será de veintidós días laborables).

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as, garantizando en todo caso la continuidad del servicio.

Los/as personas trabajadoras/as tendrán derecho a conocer las fechas que le corresponden con una antelación de dos meses al inicio de su disfrute.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las derivadas del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el descanso de maternidad, que imposibilite a el/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Su ejecución será obligatoria para los/as personas trabajadoras/as, respetando en todo caso los límites establecidos en la Ley, y serán compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización, garantizando la continuidad en la prestación del servicio.

Si dichas horas son compensadas en tiempo dicha compensación se disfrutará a razón de:

- 1,5 x hora extra normal.
- 2 x hora extra festiva.

El personal de jornada (departamento de explotación) que sustituya al personal de turnos los fines de semana lo compensarán de la siguiente manera:

Sábado: un día a convenir por el trabajador.

Domingos o festivo: un día a convenir por el trabajador y el importe de una hora ordinaria de la tabla por hora trabajada.

El personal a turnos cobrará, además de su salario, una hora ordinaria por cada hora trabajada en días festivos nacionales, autonómicos o locales (14 establecidos por calendario).

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Art. 17. *Retribuciones.*

Las remuneraciones correspondientes serán las siguientes:

- 2022 incrementar el 5,5% sobre los conceptos de tablas que no se habían incrementado.

- 2023 5,7% (IPC) sobre todos los conceptos de tablas.

- 2024: 2,33% sobre todos los conceptos de tablas. + 1,5% de variable consolidable.

- 2025-2026:

1. 75% IPC fijo sobre todos los conceptos de las tablas

2. Variable consolidable: Siempre que se cumpla en el año natural: 0 accidentes y/o 1 accidente sin sanción:

- a) Mejora de resultado de ratios establecidos en un 5%= + 0,75% añadiendo un 0,25% más, si el absentismo menor de un 6%.

- b) Mejora del resultado de ratios establecidos en un 10%= +1,5% añadiendo un 0,5 % más, si el absentismo es menor de un 6%.

- c) Empeoramiento de ratios establecidos oficiales registradas >10%= -0,5%.

En tramos intermedios se hace proporcional entre los dos extremos del tramo y así sucesivamente hasta un máximo del +1,5% (mejora del 10% del resultado)

El variable consolidable se establece en base a los ratios negociados.

Art. 18. *Salario base.*

El salario base para cada categoría es el que se especifica en las tablas salariales anexas al presente convenio.

Art. 19. *Plus de transporte.*

La empresa abonará a sus empleados en concepto de plus de transporte y asistencia en compensación por los gastos de desplazamiento al centro de trabajo a 2024, 115 euros. Este valor al estar en tablas se verá modificado con las subidas de IPC pertinentes.

Art. 20. *Guardias.*

Debido a la actividad que desempeña la empresa tiene el carácter de servicio público y que debe ser cubierto las veinticuatro horas al día y los 365 días al año, se establece que todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio realizarán guardias fuera de su jornada de trabajo habitual. Estas guardias consistirán en estar disponible y localizable, debiendo presentarse en la empresa al cabo de treinta minutos como máximo desde el aviso, y realizar todos los trabajos que se requieran.

Art. 21. *Pagas extraordinarias.*

Todos los/as personas trabajadoras/as afectados por el presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias cuya cuantía será la establecida en las tablas salariales anexas al presente convenio. La primera de las pagas, denominada de verano, se percibirá el día 20 de junio, junto con la mensualidad, y la segunda, denominada de Navidad, se percibirá el día 20 de diciembre.

Art. 22. *Plus busca personas.*

El personal que lleve un teléfono móvil de la empresa durante su guardia en el que se le podrán comunicar los avisos cobrará un plus de acuerdo con la cuantía establecida en las tablas del presente convenio. Como hasta ahora.

Art. 23. *Plus nocturnidad.*

El personal que trabaje en horario nocturno cobrará un plus de acuerdo con la cuantía establecida en las tablas del presente convenio.

Art. 24. *Compensación de trabajo nocturno de las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero.*

Para el personal que trabaje en el turno de noche la noche del 24 al 25 de diciembre, o del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirá por cada una de las dos noches la cuantía establecida en las tablas del presente convenio.



Art. 25. *Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo percibirán en concepto de plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad, un plus de acuerdo con la cuantía establecida en las tablas del presente convenio.

Art. 26. *Ayuda escolar.*

Los personas trabajadoras que justifiquen y acrediten que sus hijos o ellos estudian cursos oficiales de infantil, primaria, educación secundaria obligatoria, bachiller unificado polivalente, curso de orientación universitaria, formación profesional o estudios universitarios, percibirán una cantidad anual, de la cuantía establecida en las tablas del presente convenio. Esta cantidad se abonará en la nómina del mes de noviembre de cada año.

Art. 27. *Dietas.*

Cuando por necesidades de la empresa el/la trabajador/a tenga que prestar sus servicios fuera de centro de trabajo habitual y deba de comer o dormir fuera de su domicilio, la empresa le compensará con la cantidad establecida para dieta (comida o cena) en las tablas del presente convenio por cada comida o cena y la cuantía establecida para habitación en las tablas del presente convenio por cada día que deba dormir dentro del territorio nacional. Los desplazamientos al extranjero se abonarán por gastos pagados según las normas internas de viaje de la empresa.

Art. 28. *Kilometraje.*

El personal que utilice su vehículo particular para realizar labores que le encomiende la empresa, percibirá la cuantía establecida en las tablas del presente convenio euros por kilómetro recorrido durante toda la vigencia del convenio colectivo.

Art 29. Exceso de jornada y festivos personal a turnos:

Las personas trabajadoras que no disfrutaban los días de exceso de cómputo, a turnos cobrarán 350 euros brutos anuales desde 2021. Este importe será fijo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio desde 2021.

CAPÍTULO VI

DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO

Art. 30. *Organización del trabajo y turno.*

La facultad de organizar el trabajo corresponde a la dirección de la empresa. Los/as personas trabajadoras/as realizarán los turnos de trabajo necesarios que señale la empresa para garantizar el correcto funcionamiento del servicio en todo momento.

Art. 31. *Movilidad funcional y ocupación efectiva de la jornada.*

Con el fin de garantizar la polivalencia de los/as personas trabajadoras/as, se acuerda la movilidad funcional de todo el personal con las limitaciones de las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral. También se podrán encomendar funciones correspondientes a categorías inferiores con el fin de llegar a la plena ocupación de la jornada de trabajo, por el tiempo imprescindible y respetando el salario de la categoría.

Art. 32. *Garantía sobre las condiciones de trabajo.*

La empresa facilitará, a petición del trabajador, copia del parte de alta en la Seguridad Social.

Art. 33. *Jubilación parcial.*

En materia de jubilación parcial las partes se remiten a lo que establezca la normativa de aplicación en cada momento y de acuerdo a los siguientes criterios:

Todos los personas trabajadoras y trabajadoras que con una relación laboral de carácter indefinido y una jornada laboral a tiempo completo y reuniendo los restantes requisitos objetivos establecidos por la normativa de aplicación, podrán solicitar acogerse a la Jubilación parcial, debiendo solicitarla por escrito.

La solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial deberá dirigirse a la dirección de la empresa para su estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos objetivos formales legalmente establecidos para acceder a la situación jubilación parcial conforme a la normativa aplicable, esto es, edad, tiempo de servicio efectivo, período de cotización a la Seguridad Social, etc.



La empresa resolverá sobre la solicitud presentada, de acuerdo a sus necesidades organizativas y productivas, debiendo comunicar expresamente al solicitante su aceptación y fecha de efectividad de la misma o bien, su rechazo.

La aceptación por parte de la empresa, de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por el solicitante implicará la imprescindible realización de las novaciones contractuales que sean oportunas.

La duración, validez y entrada en vigor del nuevo contrato queda condicionada a la resolución favorable del Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre la solicitud de jubilación parcial del trabajador o trabajadora. En caso de obtenerse una resolución denegatoria de la misma, el trabajador continuará prestando servicios a jornada completa y en las mismas condiciones que venía disfrutando con carácter previo a la suscripción del nuevo contrato.

En caso de darse el supuesto en el punto anterior la empresa no será responsable del perjuicio que se le pudiera causar al trabajador o trabajadora desde el momento de solicitud de jubilación parcial hasta su reincorporación a la situación de jornada completa.

Una vez le haya sido comunicada por la empresa al empleado la aceptación de su solicitud de jubilación parcial, el solicitante se compromete y obliga a presentar dentro de los plazos acordados, la correspondiente solicitud de prestación de jubilación parcial ante la entidad gestora de la Seguridad Social, acompañando a la misma toda la documentación que pudiera serle requerida.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL

Art. 34. *Salud laboral.*

Se constituirá en la empresa un comité de seguridad e higiene en el trabajo compuesto por dos representantes de los/las personas trabajadoras/as y dos representantes de la empresa.

Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las siguientes:

—Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

—Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los/las personas trabajadoras/as.

—Solicitar la colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo en medidas de protección colectivas o individuales.

—Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad e higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones o modificaciones pertinentes al plan de seguridad, a iniciativa del comité.

—El comité de seguridad podrá proponer la paralización de una unidad en el solo supuesto de riesgos para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

—El comité de seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a las personas trabajadoras resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a las personas trabajadoras por omisión de los elementos de seguridad.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tablones de anuncios.

Se acuerda que las personas mayores de 60 años tengan prioridad para salir del trabajo a relevos (incluyendo noches y festivos), guardias y trabajos en espacios confinados y en alturas.

ACTIVIDAD: El comité de seguridad e higiene se reunirá una vez cada dos meses o cuando las circunstancias lo requieran en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia y fuera de las horas de trabajo.

CAPÍTULO VIII

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 35. Complemento de incapacidad temporal.

El/la trabajador/a que lleve seis meses en la empresa y cause baja en el trabajo por enfermedad común o accidente, cualquiera que sea la causa, tendrá derecho a partir del primer día de su baja a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la seguridad social y el salario mensual fijo de cada trabajador.

La duración en el percibo de este derecho será en todo caso de noventa días.

El número de días en que el/la trabajador/a perciba la diferencia aludida se considerará como trabajo efectivo a efectos del abono de las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

La recaída en la misma dolencia y otras de distinta naturaleza darán derecho a un nuevo subsidio por igual cuantía y mismo período, siempre que ocurra tal contingencia en el año natural siguiente al del proceso anterior y en sus mismas condiciones.

Cuando correspondiese al trabajador/a cesar por finalización de su contrato este subsidio se perderá al extinguirse su relación laboral con la empresa.

Art. 36. Prendas de trabajo.

La empresa entregará cada año al personal de la planta de depuración la siguiente ropa de trabajo:

—Temporada de verano: Dos camisas y dos pantalones.

—Temporada de invierno: Dos camisas, dos pantalones y dos chaquetillas.

Estas prendas podrán ser sustituidas por monos de trabajo si la empresa y los trabajadores lo consideran más adecuado siempre que se guarde la uniformidad total de todos los empleados.

—Dos toallas.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, la empresa podrá dar ropa complementaria cuando esté en pésimas condiciones debido a su correcto uso.

Art. 37. Seguro de accidentes de trabajo.

Para los/las personas trabajadoras/as afectados/as por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez o fallecimiento derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 40.000 euros durante toda la vigencia del convenio colectivo. En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos/as legales del trabajador/a, salvo que exista un beneficiario/a designado/a expresamente por el fallecido.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio se constituirá una comisión de trabajo al objeto, por una parte, de sustituir las categorías actualmente asignadas a las personas trabajadoras de la planta por los grupos profesionales definidos en el de referencia el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (antes Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales), por otra parte, de adecuar la asignación de grupo profesional a cada uno de las personas trabajadoras en razón de las funciones realmente realizadas.

Una vez concretados los aspectos referentes a la adecuación de grupos profesionales y asignado cada trabajador a su grupo profesional en función de las tareas realizadas, la comisión de trabajo estudiará las distintas alternativas para determinar los importes a pagar por la realización de las horas extraordinarias, que no puedan ser compensadas por tiempo de descanso.

Dicha comisión, formada por la totalidad de la representación legal de los trabajadores y dos representantes de la empresa se constituirá y tendrá su primera reunión de trabajo dentro del plazo de los dos meses siguientes a la firma del presente convenio colectivo.



Tablas salariales

2021							
Categoría	S. base	Transp.	Guardias	Penosidad	Convenio	Pagas extras	Salario bruto anual
	2021	2021	2021	2021	TOTAL		
Responsable	1319,4	91,83	259,69	134,95	1.805,87	3.341,84	25.012,28
Encargado	1319,4	91,83	259,69	134,95	1.805,87	3.341,84	25.012,28
Oficial 1ª	1259,64	91,83	259,69	134,95	1.746,11	3.222,32	24.175,64
Oficial 2ª	1199,95	91,83	259,69	134,95	1.686,42	3.102,94	23.339,98
Oficial 3ª	1140,23	91,83	259,69	134,95	1.626,70	2.983,50	22.503,90
Peón	1020,76	91,83	259,69	134,95	1.507,23	2.744,56	20.831,32
Peón Especialista	1080,51	91,83	259,69	134,95	1.566,98	2.864,06	21.667,82
Titulado Superior	1438,86	91,83	259,69	134,95	1.925,33	3.580,76	26.684,72
Titulado Medio	1379,14	91,83	259,69	134,95	1.865,61	3.461,32	25.848,64
Ayuda escolar	43,16						
Plus buscapersonas	67,78						
Plus nocturnidad	67,78						
Turno noche 24-25 dic y 31 dic-1 ene	196,98						
Dietas (comida o cena)	20,78						
Habitación	72,74						
Km..	0,24						
2022							
	5,50%						
Categoría	S. base	Transp.	Guardias	Penosidad	Convenio	Pagas extras	Salario bruto anual
					TOTAL		
Responsable	1391,97	96,88	273,97	142,37	1905,19	3.525,64	26.387,96
Encargado	1391,97	96,88	273,97	142,37	1905,19	3.525,64	26.387,96
Oficial 1ª	1328,92	96,88	273,97	142,37	1842,15	3.399,55	25.505,30
Oficial 2ª	1265,95	96,88	273,97	142,37	1779,17	3.273,60	24.623,68
Oficial 3ª	1202,94	96,88	273,97	142,37	1716,17	3.147,59	23.741,61
Peón	1076,90	96,88	273,97	142,37	1590,13	2.895,51	21.977,04
Peón Especialista	1139,94	96,88	273,97	142,37	1653,16	3.021,58	22.859,55
Titulado Superior	1518,00	96,88	273,97	142,37	2031,22	3.777,70	28.152,38
Titulado Medio	1454,99	96,88	273,97	142,37	1968,22	3.651,69	27.270,32
Ayuda escolar	45,53						
Plus buscapersonas	71,51						
Plus nocturnidad	71,51						
Turno noche 24-25 dic y 31 dic-1 ene	207,81						
Dietas (comida o cena)	21,92						
Habitación	76,74						
Km..	0,24						
2023							
	5,70%						
Categoría	S. base	Transp.	Guardias	Penosidad	Convenio	Pagas extras	Salario bruto anual
					TOTAL		
Responsable	1471,31	102,40	289,59	150,49	2013,79	3.726,60	27.892,07
Encargado	1471,31	102,40	289,59	150,49	2013,79	3.726,60	27.892,07
Oficial 1ª	1404,67	102,40	289,59	150,49	1947,15	3.593,32	26.959,10
Oficial 2ª	1338,11	102,40	289,59	150,49	1880,59	3.460,20	26.027,23
Oficial 3ª	1271,51	102,40	289,59	150,49	1813,99	3.327,01	25.094,89
Peón	1138,29	102,40	289,59	150,49	1680,76	3.060,55	23.229,73
Peón Especialista	1204,91	102,40	289,59	150,49	1747,39	3.193,81	24.162,54
Titulado Superior	1604,52	102,40	289,59	150,49	2147,00	3.993,03	29.757,07
Titulado Medio	1537,93	102,40	289,59	150,49	2080,41	3.859,84	28.824,72
Ayuda escolar	48,13						
Plus buscapersonas	75,58						
Plus nocturnidad	75,58						
Turno noche 24-25 dic y 31 dic-1 ene	219,66						
Dietas (comida o cena)	23,17						
Habitación	81,11						
Km..	0,24						

N
P
O
B

2024		3,83%						
Categoría	S. base	Transp.	Guardias	Penosidad	Convenio	Pagas extras	Salario bruto anual	
					TOTAL			
Responsable	1527,66	115,00	300,68	156,25	2.099,59	3.886,68	29.081,79	
Encargado	1527,66	115,00	300,68	156,25	2.099,59	3.886,68	29.081,79	
Oficial 1ª	1458,47	115,00	300,68	156,25	2.030,40	3.748,30	28.113,09	
Oficial 2ª	1389,36	115,00	300,68	156,25	1.961,29	3.610,07	27.145,52	
Oficial 3ª	1320,21	115,00	300,68	156,25	1.892,14	3.471,78	26.177,47	
Peón	1181,88	115,00	300,68	156,25	1.753,81	3.195,12	24.240,88	
Peón Especialista	1251,06	115,00	300,68	156,25	1.822,99	3.333,49	25.209,42	
Titulado Superior	1665,98	115,00	300,68	156,25	2.237,91	4.163,31	31.018,21	
Titulado Medio	1596,83	115,00	300,68	156,25	2.168,76	4.025,02	30.050,16	

Ayuda escolar	49,97
Plus buscapersonas	78,48
Plus nocturnidad	78,48
Turno noche 24-25 dic. y 31 dic-1 ene.	228,07
Dietas (comida o cena)	24,06
Habitación	84,22
Km.	0,26

HORAS EXTRAS			
2023	hora ordinaria	Extra	Festiva
Encargado	18,47	23,09	32,33
Oficial primera	17,22	21,53	30,14
Oficial segunda	16,2	20,25	28,35
Oficial tercera	15,02	18,77	26,28
Peón	12,54	15,68	21,95
Peón especialista	13,51	16,89	23,65

HORAS EXTRAS			
2024	Hora ordinaria	Extra	Festiva
Encargado	19,18	23,97	33,57
Oficial primera	17,88	22,35	31,29
Oficial segunda	16,82	21,03	29,44
Oficial tercera	15,60	19,49	27,29
Peón	13,02	16,28	22,79
Peón especialista	14,03	17,54	24,56

Laura Pérez del Cura	Asesora Osta
Luis Miguel Andreu Salas	Osta
Alejandro Cuadrón Pérez	Osta
Fernando Sancho Pérez	Osta
Irene Obregón Martínez	Por la empresa
Manuel Modrego Carrera	Osta
Arturo del Río Vila	Por la empresa
María del Mar Moscardó Benet	Osta
Joseba Anasagasti Elordui	Por la empresa