



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 18 de abril de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A. (C.C. 09100422012023).

Visto el texto del convenio colectivo de la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A., suscrito el 24 de marzo de 2023, entre la representación empresarial y los representantes legales de los trabajadores, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 18 de abril de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



I CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD
MUNICIPAL AGUAS DE BURGOS, S.A.

– Refrendado por unanimidad en asamblea general de trabajadores/as, celebrada el día 2 de marzo de 2023.

– Aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A., en sesión celebrada el día 16 de marzo de 2023.

– Fecha de finalización de la negociación, según acta de la sesión celebrada por la Comisión Negociadora de fecha 24 de marzo de 2023.

Burgos, 24 de marzo de 2023.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. – Partes que lo conciertan y ámbito funcional

Artículo 2. – Ámbito personal

Artículo 3. – Ámbito territorial

Artículo 4. – Ámbito temporal y denuncia

Artículo 5. – Absorción y condiciones más beneficiosas

CAPÍTULO II. – ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 6. – Clasificación funcional

Artículo 7. – Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional

Artículo 8. – Grupos profesionales

CAPÍTULO III. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MOVILIDAD

Artículo 9. – Organización del trabajo

Artículo 10. – Movilidad funcional

Artículo 11. – Trabajos con funciones de grupo superior

Artículo 12. – Trabajos con funciones de grupo inferior

Artículo 13. – Comisión Paritaria

Artículo 14. – Ceses

CAPÍTULO IV. – INGRESOS, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 15. – Principios generales

Artículo 16. – Ingresos

Artículo 17. – Promoción profesional. Principio general

Artículo 18. – Cobertura de vacantes y ascensos

CAPÍTULO V. – CONTRATACIÓN

Artículo 19. – Contratación y periodo de prueba

Artículo 20. – Contrato a tiempo parcial

Artículo 21. – Contratación eventual por circunstancias de la producción y temporal



CAPÍTULO VI. – JORNADA DE TRABAJO, DERECHO SANCIONADOR, VACACIONES, LICENCIAS, FIESTAS Y EXCEDENCIAS

- Artículo 22. – Jornada de trabajo
- Artículo 23. – Horario flexible
- Artículo 24. – Prolongación de jornada
- Artículo 25. – Vacaciones
- Artículo 26. – Licencias. Permisos retribuidos
- Artículo 27. – Fiestas y periodo de descanso
- Artículo 28. – Servicio de retén
- Artículo 29. – Horas extraordinarias
- Artículo 30. – Excedencias

CAPÍTULO VII. – RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

- Artículo 31. – Estructura salarial
- Artículo 32. – Retribuciones

CAPÍTULO VIII. – RÉGIMEN ASISTENCIAL Y MEJORAS SOCIALES

- Artículo 33. – Complementariedad de incapacidad temporal
- Artículo 34. – Jubilación
- Artículo 35. – Plan de pensiones
- Artículo 36. – Asistencia y acción social
- Artículo 37. – Responsabilidad civil
- Artículo 38. – Seguro de accidentes
- Artículo 39. – Seguro de vida
- Artículo 40. – Anticipos
- Artículo 41. – Carnet de conducir
- Artículo 42. – Fiesta patronal
- Artículo 43. – Premio de permanencia
- Artículo 44. – Asistencia jurídica
- Artículo 45. – Retribución en especie

CAPÍTULO IX. – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

- Artículo 46. – Derecho a la formación
- Artículo 47. – Asistencia a cursos

CAPÍTULO X. – SALUD LABORAL

- Artículo 48. – Principios generales
- Artículo 49. – Derecho a la salud
- Artículo 50. – Reconocimiento médico
- Artículo 51. – Protección de la maternidad y paternidad
- Artículo 52. – Cambio de puesto de trabajo por causa de salud
- Artículo 53. – Derechos de participación y representación de los trabajadores
- Artículo 54. – Planificación de actividades



Artículo 55. – Elementos de protección individual

Artículo 56. – Vestuario de trabajo

Artículo 57. – Equipo de seguridad

CAPÍTULO XI. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 58. – De los trabajadores

Artículo 59. – Del Comité de Empresa

Artículo 60. – Bolsa de horas sindicales

Artículo 61. – Secciones sindicales

CAPÍTULO XII. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DERECHO SANCIONADOR

Artículo 62. – Régimen disciplinario y derecho sancionador

CAPÍTULO XIII. – IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Artículo 63. – Igualdad

Artículo 64. – Igualdad de remuneración por razón de sexo

Artículo 65. – Conciliación y corresponsabilidad

Artículo 66. – Protección en materia de violencia de género

CAPÍTULO XIV. – SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EXARTÍCULO 82.3 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y DISPOSICIONES SUPLETORIAS

Disposición adicional primera. – Revisión salarial

Disposición adicional segunda. – Compensación del poder adquisitivo

Disposición adicional tercera. – Abono de atrasos

Disposición adicional cuarta. – Atrasos plan de pensiones

Disposición adicional quinta. – Retribución en especie

Disposición transitoria primera. – Consolidación de la antigüedad

Disposición transitoria segunda. – Percepción de retribuciones

Disposición transitoria tercera. – Adecuación de categorías y efectos retributivos

Disposición final única. – Entrada en vigor

ANEXO I. – TABLA SALARIAL DEFINITIVA

ANEXO II. – REGLAMENTO PARA LA CONCESIÓN DE ANTICIPOS REINTEGRABLES A LOS EMPLEADOS DEL SERVICIO DE AGUAS MUNICIPAL PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA

ANEXO III. – VESTUARIO DE TRABAJO

ANEXO IV. – AYUDAS DE ESTUDIOS

ANEXO V. – PROCESO DE SELECCIÓN DE AGUAS DE BURGOS

ANEXO VI. – CUADRO DE INSERCIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

ANEXO VII. – CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL

* * *



CAPÍTULO I. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. – Partes que lo conciertan y ámbito funcional.

El presente convenio colectivo ha sido establecido libremente y pactado de mutuo acuerdo entre la representación de la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A. y los representantes de los empleados de la misma; quienes se reconocen plena capacidad para su negociación.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A. (Aguas de Burgos) y los trabajadores cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución de agua potable, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales.

Las presentes normas regirán en la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A., y en lo no expresamente previsto en las mismas, regirá el Estatuto de los Trabajadores, el convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (antes convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración, Saneamiento y Distribución de Aguas Potables y Residuales), y la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 2. – Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal que en la actualidad esté adscrito a la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A., y al que en lo sucesivo sea contratado por la misma.

Artículo 3. – Ámbito territorial.

El presente convenio y las disposiciones contenidas en el mismo, regirán en los centros de trabajo de la provincia de Burgos, así como en las instalaciones de la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A.

Artículo 4. – Ámbito temporal y denuncia.

El convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

A su vencimiento podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación escrita con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado en idénticas condiciones por periodos anuales.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá este en vigor en todo su contenido normativo, con excepción de las tablas salariales como consecuencia de su actualización y de cualquier otra mejora económica que hubiera podido pactarse dentro de las previsiones presupuestarias de cada ejercicio.



Artículo 5. – Absorción y condiciones más beneficiosas.

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este convenio o que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas.

La mejora de las restantes condiciones del presente convenio que legal, reglamentariamente o por acuerdo entre las partes se pudieran establecer, quedarán integradas en el mismo, si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

CAPÍTULO II. – ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 6. – Clasificación funcional.

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. En el momento del ingreso del trabajador en la plantilla de la Sociedad, por acuerdo entre el trabajador y la empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

4. En relación a los trabajadores en activo en el momento de la firma del presente convenio, en el anexo VI del presente, se incluye la correspondencia entre los actuales grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

Artículo 7. – Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional.

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.

2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:



a) Conocimientos y experiencia: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

g) Titulación: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador o trabajadora.

Artículo 8. – Grupos profesionales.

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en la empresa.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales: la agrupación de los puestos de trabajo que desempeñan actividades de similares características.

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

1.º) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.



2.º) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), Formación Profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.

3.º) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión y cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio colectivo.

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador o trabajadoras a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. La trabajadora o trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo.

4. El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional vendrá determinado por el tiempo de trabajo, respecto de la jornada anual, dedicado a las funciones contenidas en el mismo.

5. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

6. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos:

GRUPO PROFESIONAL 1:

1. Criterios generales: tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

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

GRUPO PROFESIONAL 2:

1. Criterios generales: el presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B) en función de su grado de iniciativa y responsabilidad, siendo el nivel A de mayor grado de iniciativa y responsabilidad que el nivel B.



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

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

2. Formación:

Nivel A: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, Formación Profesional de primer grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel B: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 3:

1. Criterios generales: el presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B), en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando, siendo el nivel A de mayor grado de iniciativa, responsabilidad y mando que el nivel B.

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

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

2. Formación:

Nivel A: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel B: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, ciclos formativos de grado medio o Formación Profesional de primer grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 4:

1. Criterios generales: el presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B), en función de su grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando, que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana; siendo el nivel A de mayor grado de iniciativa, responsabilidad y mando que el nivel B.



Nivel A: funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual, conocimientos técnicos en su materia y de interrelación humana.

Nivel B: 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.

2. Formación:

Nivel A y B: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 5:

1. 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 y colaboradoras, o equipos funcionales completos.

2. Formación: títulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior.

GRUPO PROFESIONAL 6:

1. Criterios generales: el presente grupo profesional se divide a su vez en tres niveles (A, B y C), en función de su grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad, mando, dirección y representación, que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana; 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. Pueden comportar una responsabilidad completa 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. Siendo el nivel A el de mayor grado de mando, dirección y representación, y el nivel C el de menor grado.

Nivel A: funciones de gerencia y representación, 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. Comportan una responsabilidad completa sobre la gestión de todas las áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas y equipos.



Nivel B: 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. Comportan una responsabilidad completa sobre la gestión de varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas y equipos.

Nivel C: funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre la organización y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Comportan una responsabilidad completa 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 y equipos.

2. Formación:

Niveles A y B: títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel C: títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior.

En el anexo VII se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales y factores determinantes para cada grupo profesional.

CAPÍTULO III. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MOVILIDAD

Artículo 9. – Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en el convenio estatal y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.

2. Todas las ausencias al trabajo deberán ser justificadas con la mayor brevedad posible. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador deberá comunicarlo a su mando superior más próximo quien, a su vez, deberá comunicarlo a la Sección de Recursos Humanos.

3. Todos los trabajadores están obligados a desarrollar sus funciones y aquellos trabajos y operaciones dentro de los cometidos generales de su competencia profesional, de acuerdo con las órdenes de los responsables que orgánicamente les correspondan, respetando lo establecido en la Normativa sobre Seguridad y Salud y demás disposiciones concordantes.

4. Cuando al efectuar un trabajo se ocasionen daños, directa o indirectamente, a personas o cosas, el trabajador que esté al frente del mismo lo comunicará de forma detallada, a su responsable inmediato.

5. La empresa facilitará a todos sus empleados una tarjeta de identificación, que obligatoriamente llevarán consigo y exhibirán siempre que sean requeridos para ello, dentro de su jornada laboral.



Artículo 10. – Movilidad funcional.

La movilidad funcional podrá efectuarse entre puestos de trabajo del mismo grupo profesional e incluso entre grupos profesionales distintos, en los términos fijados en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que existan razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Dirección de Aguas de Burgos deberá comunicar su decisión y las razones de ésta al Comité de Empresa.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del gerente o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores y en el convenio sectorial estatal.

Artículo 11. – Trabajos con funciones de grupo superior.

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupos profesionales superiores al que tuviera reconocido por plazo que determine la empresa, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez firmado el presente convenio colectivo, en ningún caso podrán producirse ascensos por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados. La consolidación de cualquier categoría estará sometida a la previa superación del concurso oposición o concurso correspondiente.

Previamente a la aprobación del presente convenio colectivo, se realizará la correspondiente equivalencia de las actuales categorías profesionales con los grupos profesionales establecidos en el anexo VI, desarrollando lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (BOE 238, de 3 de octubre de 2019).

Cuando se realicen funciones de grupo superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir la persona interesada los requisitos precisos al respecto, ésta tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo o nivel superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo o nivel o porque la misma desee adquirir experiencia práctica en funciones de nivel superior.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor de la persona trabajadora sustituida, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 12. – Trabajos con funciones de grupo inferior.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo



por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a la RLT, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A un trabajador sólo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante el tiempo imprescindible, sin perjuicio de que toda persona trabajadora pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su cometido habitual.

Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por la persona trabajadora, conllevará la modificación de su contrato y se establecerá la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 13. – Comisión Paritaria.

Bajo el principio irrenunciable de que la organización del trabajo es potestad de la empresa, se acuerda la creación de una Comisión Paritaria, dando un mayor protagonismo a los representantes de los trabajadores en la organización del trabajo, y concretamente en los siguientes aspectos:

- Trabajos de superior categoría.
- Movilidad funcional.
- Incidencias e intervención de los distintos cuadros horarios existentes en la empresa.
- Estudio de las peticiones de cambio de puesto de trabajo.
- Así como todo lo concerniente con la organización del trabajo.

1. Composición y funciones:

Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del convenio se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los quince días siguientes a la publicación del mencionado convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Dicha comisión estará formada por parte de la representación de los trabajadores por un miembro de cada sindicato representado en el Comité de Empresa, más otros dos miembros, uno por cada central sindical más votada.

2. Son funciones de la comisión:

a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo.

b) Actualización y puesta al día de las normas del presente convenio colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.



c) La definición de los grupos profesionales no recogidos en el convenio colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya enunciadas.

d) Formular propuestas en los expedientes de homologación de las categorías existentes a los grupos profesionales en este convenio colectivo.

e) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del convenio pudiera originar.

f) Las que se le atribuye expresamente en el presente convenio colectivo.

3. La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria relacionada con las cuestiones de su competencia, información que no podrá ser denegada cuando obedezca a petición expresa y motivada de una de las partes.

4. Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria se dotará de un reglamento interno en el plazo máximo de un mes desde su constitución formal.

5. La Comisión Paritaria podrá crear comisiones de trabajo específicas o generales para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

6. La administración facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha comisión.

7. La Comisión Paritaria se reunirá una vez al trimestre, salvo acuerdo, en su caso, del grupo de trabajo, con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuantas veces fuere procedente de acuerdo con lo que al respecto se determine en el reglamento interno de funcionamiento de la misma.

8. Dicha comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente convenio colectivo.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este convenio, se someterán al siguiente procedimiento:

Designación, de mutuo acuerdo entre las partes discrepantes, de un árbitro o árbitros ajenos a las mismas, que dictaminarán de manera vinculante para las partes. Dicha designación se realizará en el plazo máximo de 15 días, pasados los cuales, caso de no haber acuerdo, quedará abierta la vía que las partes en conflicto estimen conveniente.

Artículo 14. – Ceses.

El personal fijo o de plantilla que desee cesar voluntariamente, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa en un plazo de 15 días naturales. El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del trabajador, una cantidad equivalente al importe de su salario por cada día de retraso.

Para el personal eventual o interino, en relación con las condiciones de cese, se estará a lo dispuesto en los correspondientes contratos de trabajo.



CAPÍTULO IV. – INGRESOS, PROMOCIÓN PROFESIONAL
Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 15. – Principios generales.

La selección de personal indefinido en la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A., se efectuará mediante los procesos de selección que en cada caso se establezcan de conformidad con las bases correspondientes, en las que se establecerán los mecanismos oportunos que garanticen una valoración justa de los méritos y aptitudes profesionales acreditados, respetándose los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad y atendiendo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en la normativa oficial vigente.

El ingreso en Aguas de Burgos, una vez celebrado el contrato de trabajo en cualquiera de sus formas, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones y/o grupo profesional para las que hubiere sido contratado, y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Las vacantes, y los nuevos puestos de trabajo que se vayan produciendo, para los grupos profesionales del 1 al 4, se proveerán en primer lugar, mediante dos convocatorias de promoción interna, mediante concurso o concurso-oposición, según se acuerde con la R.L.T., y seguidamente por convocatoria al exterior, que será siempre mediante concurso-oposición.

Las vacantes correspondientes a los grupos profesionales 5 y 6, se cubrirán mediante concurso-oposición, bien por promoción interna o por convocatoria externa, siendo elección de la empresa el método de cobertura.

Artículo 16. – Ingresos.

El ingreso en la empresa de personal externo a ella se realizará, de forma general, mediante un proceso de valoración de méritos y la valoración de aptitudes profesionales mediante la superación de una o varias pruebas selectivas, convocado por la empresa y calificado por los tribunales designados al efecto, bajo la modalidad de concurso-oposición.

De forma excepcional, únicamente mediante un proceso de valoración de méritos, previo acuerdo con la RLT, para los casos recogidos en el artículo 21 del presente convenio.

Artículo 17. – Promoción profesional. Principio general.

La empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 18. – Cobertura de vacantes y ascensos.

1. Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.



2. Los criterios de provisión de plazas vacantes deberán ser de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios especificados en este convenio colectivo, y respetando en cualquier caso lo establecido en el artículo 11 de este convenio.

3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando en los grupos profesionales 5 y 6 se cubrirán mediante convocatoria pública, o por promoción interna a elección motivada de la empresa.

4. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los grupos del 1 al 4, la empresa, tramitará, obligatoriamente, la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, y haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe/consulta a la RLT.

5. Si la vacante convocada fuera susceptible de traslado, seguirá el mismo proceso. Todos los cambios de puesto de trabajo, surgidos al amparo de una cobertura de vacante que implique traslado, darán origen a un periodo de adaptación al nuevo puesto, procedimientos de trabajo, e incluso nuevo centro de trabajo, que, en caso de no ser satisfactorio, podrá conllevar el retorno al puesto de origen.

En el caso de que no existan candidatos para cubrir plazas de los grupos profesionales del 1 al 4, se eliminara la promoción interna, en primera y segunda convocatoria, siempre por acuerdo de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO V. – CONTRATACIÓN

Artículo 19. – Contratación y periodo de prueba.

La contratación laboral se realizará con carácter general según las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

El periodo de prueba, se establece, para los trabajadores que sean contratados mediante contrato indefinido en seis (6) meses para el personal de los grupos 5 y 6 y en tres (3) meses para el personal de los grupos 1, 2, 3 y 4.

Idénticos periodos de prueba para ascensos o promoción profesionales, que solo se consolidarán tras la finalización del mismo.

Artículo 20. – Contrato a tiempo parcial.

A los trabajadores que presten servicio mediante contrato a tiempo parcial o, por cualquier causa, tengan reducida su jornada ordinaria, se les reducirá en la misma proporción las retribuciones salariales y beneficios económicos establecidos con carácter general en el presente convenio.



Artículo 21. – Contratación eventual por circunstancias de la producción y temporal.

1. El contrato temporal por circunstancias de la producción podrá tener la duración máxima establecida en Estatuto de los Trabajadores, o hasta el máximo legal que en cada momento esté establecido.

2. El contrato temporal para la sustitución de una persona trabajadora con reserva a derecho de puesto de trabajo, se regulará en los supuestos de aplicación y duración conforme a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, o hasta el máximo legal que en cada momento esté establecido.

3. El contrato temporal para la cobertura de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción interna, para su cobertura definitiva mediante contrato indefinido, se regulará en los supuestos de aplicación y duración, conforme a los establecido en el Estatuto de los Trabajadores o hasta el máximo legal que en cada momento esté establecido por la normativa laboral vigente.

4. Para dar cobertura a las necesidades de contratación de personal con carácter temporal, con motivo de las distintas necesidades que se pueden plantear, se acuerdan los siguientes procedimientos:

– Todas aquellas sustituciones que sea necesario realizar por vacaciones, permisos, enfermedad, etc., y en general por la ejecución de trabajos urgentes, en los que se prevean una corta duración no determinada, se realizarán en primer lugar, con personal de plantilla suficientemente capacitado de las categorías inferiores.

– Si una vez efectuado lo anterior, continuara la necesidad de contratación, se procederá a la contratación de personal con carácter temporal o interino, siguiendo los procedimientos relacionados y por orden riguroso de exclusión:

- Bolsa de trabajo para las categorías que la forman.
- El plazo de vigencia podría ampliarse mediante acuerdo de la RLT y empresarial.
- En caso de no cubrir se las plazas con los métodos anteriores, se acudiría a los procesos generales de ingreso establecidos en el presente convenio.

CAPÍTULO VI. – JORNADA DE TRABAJO, DERECHO SANCIONADOR,
VACACIONES, LICENCIAS, FIESTAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22. – Jornada de trabajo.

La jornada anual de trabajo de los empleados de Aguas de Burgos, será de 1.650 horas, el cómputo total de horas/año.

La distribución de la jornada ordinaria de trabajo del personal de Aguas de Burgos, se efectuará a través del calendario laboral anual que habrá de confeccionarse en atención al horario de apertura y cierre de las instalaciones.

Sin perjuicio de lo que se acuerde en el calendario laboral anual, la jornada ordinaria será de 7 horas continuas y se aplicará de la siguiente manera:



1.º – Personal de oficinas avenida del Cid:

Entrada a las 7:30 horas y salida a las 14:30 horas, de lunes a viernes.

2.º – Personal de obra con centro de trabajo en la nave de la calle La Lora:

2.1. Todo el año, entrada a las 7:30 horas, y salida a 14:30 horas, de lunes a viernes.

2.2. Turno de guardia, entrada a las 14:00 horas y salida a 21:00 horas, de lunes a viernes, todo el año.

3.º – Planta potabilizadora de Arlanzón:

Se mantienen los tres turnos actuales.

Se confeccionará un calendario en el último trimestre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, ajustándose a las 1.650 horas anuales.

Estos horarios podrán ser cambiados por la Dirección de la Empresa por necesidades de la organización del trabajo, siempre que se respete el cómputo total anual de horas trabajadas y previo proceso de consulta y acuerdo con la R.L.T.

Artículo 23. – Horario flexible.

La dirección de la empresa, de acuerdo y previo informe del Comité de Empresa, podrá fijar horarios de trabajo por turnos rígidos o flexibles, dependiendo de la actividad del puesto de trabajo, acomodados al número de horas legalmente establecidas para la actividad, por días, semanas o cómputos de mayor duración.

Se entiende por horario flexible, la posibilidad de distribuir el tiempo de inicio y del final de la jornada normal de trabajo, en otros momentos de la jornada diaria, del mismo día o de distinto día.

Se considera como limitación en la jornada normal de trabajo, la jornada de presencia obligada, que es el tiempo durante el cual deben estar presentes físicamente en sus correspondientes centros de trabajo, todos los trabajadores de Aguas de Burgos, S.A., sin perjuicio de que su presencia pueda ser requerida al inicio o hasta el final de la jornada diaria por cualquier causa.

Se establece con carácter general y para los trabajadores que tengan acceso al horario flexible, un horario de trabajo coincidente y obligado de 8:30 a las 14:30 horas, de lunes a viernes. En las fiestas de San Pedro y San Pablo el horario de aplicación será exclusivamente de 9:00 a 13:00 horas.

La jornada normal de trabajo, seguirá siendo la establecida en este convenio, pudiendo exigirse, en determinados momentos, la presencia de los trabajadores con horario flexible en su puesto de trabajo, sin contraprestación ni condición alguna. Durante dicha jornada normal de trabajo, podrá ser convocado el personal por cualquier circunstancia.

El tiempo utilizado como horario flexible, deberá recuperarse mes a mes, salvo los casos que expresamente sean autorizados por el director gerente, que podrán tener mayor saldo de horas a recuperar y con periodicidad diferente a la del mes. Lo que implica que todo el tiempo trabajado sobre la jornada normal de trabajo, irá contra la jornada laboral anual.



El tope o saldo negativo máximo de horas en el mes será de 20. Con carácter general, el día 31 de diciembre de cada año, será la fecha tope para recuperar las horas correspondientes a ese año. Podrán canjearse las horas pendientes de recuperar por días de vacaciones sin disfrutar, a razón de hora por hora.

Todo empleado que pueda acogerse a este sistema, deberá solicitarlo por escrito dirigido a la Sección de RR.HH., quien resolverá dicha solicitud en el plazo máximo de 15 días.

Artículo 24. – Prolongación de jornada.

La empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada de trabajo.

No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado, en el supuesto de ocurrir circunstancias que requieran una pronta o inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos económicos que sean de aplicación, y que se establecen en este convenio.

Artículo 25. – Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, será con carácter general de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Se podrán disfrutar dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

2. El tiempo de vacaciones podrá ser fraccionado en periodos mínimos de 5 días hábiles, a petición del trabajador y siempre que lo permitan las necesidades de la empresa, y cuente con la autorización del jefe de Servicio.

3. La empresa fijará su calendario anual de vacaciones antes del día uno de mayo, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se procurará que la distribución de turno se efectúe de común acuerdo con el personal destinado en la Sección.

b) De no llegarse a ningún acuerdo, se elegirá turno vacacional en primer lugar, por categorías y como segundo la antigüedad en la Sección, determinándose de este modo un sistema rotativo para años sucesivos.

4. Los periodos vacacionales asignados podrán modificarse, mediante petición escrita del interesado a la Sección de RR.HH., previo informe de la Sección correspondiente.

5. Cuando el periodo vacacional se interrumpa por causa de incapacidad temporal, el trabajador podrá solicitar con posterioridad el periodo vacacional no disfrutado, pudiendo disfrutarlas dentro de los seis primeros meses del año siguiente, o del mismo año si son interrumpidas en enero, si fuesen del año anterior.



6. Los trabajadores que se incorporen o cesen en el servicio a lo largo del año natural tendrán derecho al disfrute de las vacaciones previstas en este artículo en la parte proporcional al tiempo trabajado.

7. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican se tendrá derecho del disfrute de los siguientes días adicionales hábiles de vacaciones anuales:

15 años de servicio: 1 día.

20 años de servicio: 2 días.

25 años de servicio: 3 días.

30 años de servicio: 4 días.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

8. Durante el periodo de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones íntegras.

Si por necesidades de la empresa, a un trabajador se le modifica su periodo de vacaciones, la misma compensará al trabajador con todos los gastos que esta modificación pudiera ocasionarle.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los seis días (6) de asuntos propios anuales, más los que se puedan generar por coincidencia en sábado, domingo o festivo, que establezca la legislación vigente, previa comunicación al Jefe de Sección.

Artículo 26. – Licencias. Permisos retribuidos.

a) Por razones de parentesco:

Parentesco	Enfermedad grave	Fallecimiento	Matrimonio
Cónyuge - pareja registrada	4	8	
Padres-trabajador/a	3	4	1 nat.
Hijos-trabajador/a	3	5	2 nat.
Hijos políticos	2	2	1 nat.
Nietos del trabajador	2	2	1 nat.
Abuelos del trabajador	2	2	1 nat.
Hermanos del trabajador/a	2	2	1 nat.
Parientes por afinidad hasta el 2º grado (padres, abuelos, hermanos del cónyuge y cónyuges de los hermanos)	2	2	1 nat.
Tío carnal del trabajador/a		1	

Se entenderá enfermedad grave la que sea certificada médicamente o exija hospitalización.



b) Por motivos propios del trabajador:

Concepto	Días
Matrimonio trabajador	15 días naturales a partir de la fecha del suceso
Nacimiento hijo, acogimiento o adopción de menores	6 semanas obligatorias o según legislación vigente
Nacimiento de nieto	3 días naturales
Traslado de domicilio habitual	1 día laboral
Consulta médica Seguridad Social	Por el tiempo necesario
Lactancia	1 hora diaria, máximo 9 meses o según legislación vigente.
Donación de sangre y exámenes por estudios oficiales, asistencia a juicios	Por el tiempo necesario

c) Intervenciones quirúrgicas:

Parentesco	Tipo de intervención	Días
Parientes consanguíneos de 1er grado y cónyuge o pareja registrada	. Sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, según parte facultativo.	2
	. Con hospitalización inferior a 48 horas.	2
	. Con hospitalización superior a 48 horas.	4
	. Fuera de Provincia	2 adicionales

Condiciones de aplicación:

a) Las licencias se entienden vinculadas al hecho causante, debiéndose disfrutar entre el momento de producirse éste y la fecha de alta.

En todo caso se podrá pedir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia.

b) Los periodos de tiempo señalados, se entiende, que serán disfrutados en la medida que las circunstancias del caso concreto exijan la ausencia del trabajo, a juicio de la Gerencia.

Los periodos de tiempo ampliables lo serán previa solicitud razonada aceptada por la Gerencia.

c) Toda ausencia del puesto de trabajo deberá ser autorizada por el responsable directo del trabajador, conforme a los criterios del convenio de empresa. Dicha autorización se reflejará en la firma del parte de trabajo correspondiente a dicha ausencia.

d) Salvo en los casos imprevistos y urgentes, y para no perjudicar la organización de los servicios, cualquier solicitud deberá hacerse por escrito con, al menos 72 horas de antelación (excepto para más de una jornada que exigirá hacerlo una semana antes) a su jefe respectivo, quien lo trasladará inmediatamente con sus observaciones al de RR.HH.), el cual evacuará la respuesta en 24 horas.

Las solicitudes de permisos se harán por duplicado y se entregará copia al trabajador que las realiza, con el recibí del jefe respectivo.



e) Se considerará, a estos solos efectos, enfermedad grave aquella que precise hospitalización de más de dos días. Igualmente tendrá esta consideración la asistencia médica domiciliaria de más de dos días cuando se acredite la gravedad de la enfermedad.

La enfermedad grave se acreditará mediante justificación en que se exprese la gravedad.

f) El cómputo de días naturales se podrá aplicar desde el día siguiente al ingreso hospitalario del paciente, o del certificado médico de gravedad si no hay hospitalización, hasta el día de alta, pudiendo ser no consecutivos.

g) Las consultas médicas se acreditarán siempre mediante el volante y/o justificante oportuno.

h) Para las ausencias motivadas por el ejercicio de funciones públicas se estará conforme a la normativa legal.

Artículo 27. – Fiestas y periodo de descanso.

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperables serán las nacionales, autonómicas y locales. Se considerará descanso semanal los sábados y domingos. No obstante, lo anterior, y teniendo en cuenta el carácter de servicio público que presta la empresa, aquéllos trabajadores, que por encontrarse en régimen de turnos y/o horarios especiales, no puedan realizar el descanso semanal obligatorio en sábados y domingos, lo harán cualquier otro día, de acuerdo con los cuadros horarios establecidos.

Igualmente se considera como día festivo, retribuido y no recuperable, la fiesta patronal de Aguas de Burgos, que se celebra el primer viernes laborable del mes de junio.

Durante la semana de las fiestas patronales de San Pedro y San Pablo, la jornada de trabajo será de 9 a 13 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre, se considerarán inhábiles y no recuperables.

Para todos los tipos de jornada se establece un período de descanso de 20 minutos, computable como trabajo efectivo, que se adecuará a las condiciones de trabajo marcadas por el responsable respectivo.

Artículo 28. – Servicio de retén.

Retén: se entiende por retén la disposición para la rápida localización e incorporación al puesto de trabajo, fuera de las horas laborales, de los trabajadores nombrados al efecto.

Los trabajadores recibirán una compensación fijada independientemente del trabajo efectuado.

Por su naturaleza, el retén no tendrá consideración de tiempo de trabajo.

Cada semana el director gerente, como responsable máximo de la organización del servicio de retén, nombrará equipos que estarán formados mínimo por tres trabajadores: un jefe de retén, y 2 oficiales de retén. El jefe de retén siempre será de un grupo profesional superior al de los oficiales de retén, y será el responsable de recibir las notificaciones de averías y de activar el retén, así como de informar al director gerente de las incidencias



graves que ocurran, para la movilización de los recursos necesarios para su solución junto con el Comité de Coordinación. El Comité de Coordinación estará formado junto con el director gerente, por la Dirección Técnica y la Jefatura de la Sección de Explotación y Mantenimiento de Redes de Abastecimiento y Saneamiento.

El personal del retén deberá estar compuesto por especialistas dependientes de la Sección de Explotación y Mantenimiento de Redes de Abastecimiento y Saneamiento que componen la plantilla de Aguas de Burgos, S.A.

Todos los miembros del retén, tienen la obligación de acudir a los llamamientos de reclutamiento, los cuales deberán ser equitativos y alternativos entre los oficiales de retén.

Las normas o calendarios que se establezcan para los retenes deberán especificar los trabajadores afectados por el retén, los días u horas que afectan a su dedicación, la cadencia en la alternancia, los tiempos máximos de incorporación al trabajo y los sistemas de comunicación.

El personal afectado por un retén comenzará su disponibilidad, en días laborables, a las 21 horas del martes correspondiente y finalizará a las 7:30 horas del martes siguiente.

Si el día de finalización del servicio de retén fuese festivo, éste se ampliará hasta el miércoles.

Los días festivos el servicio de retén estará activado las 24 horas.

La confección y publicación del calendario de retenes correspondiente a cada año se efectuará por el director gerente de Aguas de Burgos en el último trimestre del año anterior.

Este calendario podrá ser modificado a lo largo del año por necesidades de organización del trabajo.

Considerando que el servicio de retén debe ser operativo en todo momento se crean, como mínimo, 9 grupos de trabajo de operatividad rotativa, coordinados cada uno de ellos por un jefe de retén.

El coordinador general de todos los retenes es el director gerente, que también lidera el Comité de Coordinación de emergencias y grandes averías. Los miembros de este comité, mantendrán una disponibilidad continua los 365 días del año, salvo los periodos de vacaciones, no pudiendo coincidir de vacaciones al mismo tiempo dos de sus miembros. El tiempo que dediquen a la solución de las emergencias y grandes averías no será computable como horas extraordinarias. En compensación, sus miembros percibirán la retribución mensual fijada a tal efecto.

La inclusión de los trabajadores en el Servicio de Retén será rotativa no pudiendo ser incluido un trabajador en un segundo o sucesivo retén mientras otro trabajador de la misma categoría y función no haya realizado tal servicio.

El personal adscrito al Servicio de Retén, percibirá la siguiente retribución:

- Coordinación emergencias: 350,00 euros/mes.
- Jefe de retén: 350,00 euros por retén.
- Oficial de retén: 300,00 euros por retén.



Dicha cantidad será revisada anualmente.

Dada la modificación en la organización del Servicio de Retén, con respecto al convenio anterior, se acuerda entre la RLT y la empresa, que el importe consolidado por este concepto por los trabajadores de la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A., que, a partir de la firma de este convenio, dicha cantidad se incremente en la retribución mensual como derecho adquirido, en concepto de «complemento personal por adaptación del antiguo convenio», que únicamente será de aplicación al personal contratado a la firma de este convenio colectivo.

Al tratarse de un complemento personal, a la firma del presente convenio, se elaborará una relación con los trabajadores afectados por este complemento, y el importe consolidado de cada uno, el cual será revisable anualmente.

Reclutamiento:

Se entiende por reclutamiento la incorporación del trabajador adscrito al retén, a requerimiento del jefe de retén, para prestar un servicio como consecuencia de situaciones que se presenten con carácter extraordinario, urgente y que por su trascendencia, desde el punto de vista de servicio público, o de daños a personas o bienes, puedan considerarse de gravedad, siendo imposible el aplazamiento o muy difícil la atención por el personal que pudiera estar de servicio, debiendo concurrir las circunstancias siguientes:

1. – Que el trabajador sea requerido cuando se encuentre fuera de su centro de trabajo y de su jornada laboral.
2. – Que la prestación del servicio deba realizarse fuera del horario de trabajo.
3. – Que venga motivado por una causa imprevista y no programada, desconociéndose o no siendo previsible la posible causa de la incorporación.

El jefe de retén deberá reclutar de forma alternativa y equitativa a los oficiales del retén.

Las horas extras realizadas por el Servicio de Retén, se abonarán exclusivamente al personal del grupo correspondiente al retén que haya trabajado realmente en dicho régimen y durante el tiempo real, que será certificado por el jefe del retén.

Sus importes y regulación, serán los especificados en el artículo 29.

Con carácter excepcional, y en aquellos casos en que todas las capacidades del retén se vean completamente desbordadas, podrá reclutarse personal ajeno al retén vigente, que será adscrito para aumentar el número de efectivos totales o pertenecientes a una especialidad concreta, si esto fuese necesario. Las horas efectivamente trabajadas en estas circunstancias, tendrán en todo caso, la misma consideración que las realizadas por el retén correspondiente.

No se concederán vacaciones ni días de libre designación, durante las fechas en que el trabajador esté asignado a un servicio de retén.

El trabajador, puntualmente, podrá solicitar el cambio de retén con otro trabajador, que desarrolle las mismas funciones, siempre que exista acuerdo entre ambos y previa autorización de los jefes de los retenes afectados.

**Artículo 29. – Horas extraordinarias.**

a) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio colectivo.

b) El precio de la hora extraordinaria se aplicará en función del grupo profesional del trabajador y será el de la siguiente tabla. Los precios reflejados en esta tabla se actualizarán anualmente al igual que el resto de retribuciones, en función de lo establecido en los presupuestos generales del Estado.

HORAS EXTRAS - AÑO 2023				
GRUPO PROFESIONAL NIVEL	H. Normal (1.650 h)	H. Extra × 1,75	H. Festiva o Nocturna × 2	H. Festiva y Nocturna × 2,25
G.P.1	14,05 €	24,59 €	28,11 €	31,62 €
G.P.2 - Nivel B	14,71 €	25,74 €	29,42 €	33,09 €
G.P.2 - Nivel A	15,51 €	27,14 €	31,01 €	34,89 €
G.P.3 - Nivel B	16,66 €	29,15 €	33,31 €	37,48 €
G.P.3 - Nivel A	17,17 €	30,05 €	34,35 €	38,64 €
G.P.4 - Nivel B	20,49 €	35,86 €	40,99 €	46,11 €
G.P.4 - Nivel A	23,73 €	41,52 €	47,46 €	53,39 €
G.P.5	31,11 €	54,44 €	62,21 €	69,99 €
G.P.6 - Nivel C	35,86 €	62,76 €	71,73 €	80,69 €
G.P.6 - Nivel B	43,34 €	75,84 €	86,68 €	97,51 €
G.P.6 - Nivel A	49,76 €	87,08 €	99,52 €	111,96 €

c) El número de horas extraordinarias no podrán ser superior a 80 al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

d) No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros, averías y daños extraordinarios y urgentes, cuya interrupción implique para los usuarios graves deficiencias o trastornos en el suministro.

e) Cuando se produzcan ausencias imprevistas, será obligatorio por parte de los trabajadores cubrir dichas ausencias, debiendo la empresa en la medida de lo posible, cubrir las bajas imprevistas con las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la legislación vigente.

f) El trabajador optará entre cobrar las horas extraordinarias o compensarlas por tiempo equivalente de descanso, siendo el tiempo equivalente el correspondiente al aplicar el factor de corrección a cada uno de los tipos de horas extras (1,75 hora extra normal – 2 hora extra festiva – 2,25 hora extra festiva/nocturna). El descanso de las horas extraordinarias realizadas se llevará a cabo dentro del año natural siguiente a su realización, siempre y cuando la realización lo permita y quede cubierto y asegurado.



Se intensificará el control de las horas extraordinarias, a los efectos de su progresiva eliminación, y se mantendrá informado mensualmente, tal como establece la legislación vigente, al Comité de Empresa del detalle de las mismas, tanto de las horas a abonar, como de las compensadas por tiempo de descanso.

A la vista del número de horas extras realizadas, y de sus circunstancias, se propondrán las medidas correctoras necesarias, con el fin ajustar la plantilla a la realidad de las necesidades de la empresa.

Artículo 30. – Excedencias.

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

b) La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas y que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

c) La excedencia voluntaria se concederá al trabajador con una antigüedad en la empresa de un año y que sea fijo de plantilla.

– Dicha excedencia voluntaria no podrá ser concedida por un plazo menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

– Las excedencias voluntarias se podrán prorrogar hasta el máximo establecido, así como solicitar una nueva, en el plazo de seis meses desde la finalización de la anterior.

– Para ejercer el derecho a la excedencia voluntaria deberá solicitarse por escrito con veinte días, al menos, de antelación, y podrá ser aplazada cuando la ausencia del solicitante cause trastornos o perjuicios a la organización de la empresa. Este aplazamiento no podrá prolongarse más de tres meses y hasta tanto sea comunicada la concesión de la excedencia al solicitante, podrá éste, por escrito, renunciar a la misma.

– El trabajador solicitará el reingreso por escrito con treinta días de antelación, antes de la finalización de la excedencia, reincorporándose al término de la misma a su puesto de trabajo de acuerdo con las circunstancias siguientes:

– Solicitado el reingreso dentro del límite de tiempo fijado, el personal tendrá derecho a ocupar plaza vacante en su puesto de trabajo. Si no existiera vacante, la empresa se lo comunicará, teniendo entonces el personal derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

– No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, si existiera puesto de trabajo vacante inferior a la de la persona con excedencia, podrá optar éste entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante en su puesto de trabajo. El personal que opte por la incorporación al trabajo en plaza de inferior categoría no perderá su derecho a ocupar el puesto de trabajo que le corresponda cuando se produzca la primera vacante de su puesto de trabajo.



– Si no solicita el reingreso treinta días antes del plazo concedido de excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

– El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

d) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. La excedencia contemplada en este número, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Aguas de Burgos, S.A. generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Sociedad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. Durante el periodo de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

e) Se podrá solicitar excedencia por un periodo de hasta 90 días durante dos años sin sueldo, cuando por motivo justificado sea necesario para el trabajador, supeditado al buen funcionamiento del servicio.

CAPÍTULO VII. – RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

El personal sujeto al ámbito de aplicación de este convenio colectivo, en función de los requisitos y experiencia exigible, así como por la actividad desarrollada, se clasifica en algunos de los grupos y niveles profesionales definidos en este convenio.

Como norma general, siempre se respetará el incremento de la masa salarial establecido en la Ley de Presupuestos Generales de Estado.

Artículo 31. – Estructura salarial.

La estructura salarial de la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A., está compuesta por el salario base y los complementos, que a continuación se relacionan:

1.º – Salario base.

Es el que corresponde al grupo profesional de cada trabajador tal como figura en el anexo I de este convenio y que, referido al año natural que comprende la jornada pactada, se abonará fraccionado en las doce mensualidades y las cuatro pagas extraordinarias.

Con efecto 1 de enero de cada año de vigencia de este convenio, entrarán en vigor las tablas salariales recogidas en el anexo I, actualizadas según las directrices que marque La Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

2.º – Complementos personales:

a) Antigüedad:

En concepto de antigüedad cada trabajador percibirá un 2% anual de su salario base por cada uno de los diez primeros años de servicio en la empresa y un 1% en el resto, hasta la fecha de jubilación.



El derecho a esta percepción comenzará en el momento que el trabajador cumpla un año desde la fecha de ingreso.

Para el personal indefinido y, a efectos de antigüedad, se reconocen los periodos de tiempo prestados anteriormente, con carácter eventual, o indefinido, realizados tanto en cualquier ámbito de la administración pública o del sector público.

Los trabajadores que a la firma del presente convenio cobren la antigüedad, en virtud de sentencia judicial, ésta se regulará en disposición transitoria.

b) Plus de transporte:

Se abonará con carácter mensual un plus de transporte por importe de 50,00 euros/mes, revisable anualmente, a todos los empleados, excepto en los siguientes desplazamientos especiales y medios de transporte, cuya cuantía será la que se indica a continuación:

– A la E.T.A.P. de Arlanzón y con medios propios: 170,00 euros/mes.

Si fuera necesario volver al lugar de trabajo fuera de la jornada habitual, no se producirá ningún incremento por este concepto.

c) Quebranto de moneda:

El personal expresamente autorizado para realizar cobros y pagos en metálico percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 15,00 euros/mes.

d) Complemento personal por adaptación de antiguo convenio.

Se abonará según lo establecido en el artículo 28 y en la disposición transitoria segunda del presente convenio.

3.º – Complementos de calidad o cantidad de trabajo:

a) Plus de asistencia:

Se abonará, con carácter mensual, un plus de asistencia por valor 79,76 euros/mes, correspondiente al año 2023, revisable anualmente.

Para percibir el plus mensual será necesario no faltar al trabajo sin causa justificada. No se consideran ausencias las vacaciones, las bajas por accidente de trabajo, las horas sindicales y la maternidad.

b) Plus de productividad:

Se abonará un plus de productividad, cuyo importe figura en el anexo I del presente convenio. Este plus se recibirá en las 16 pagas mensuales.

En los siguientes años de vigencia de este convenio su cuantía será revisada.

La percepción de este plus implica el compromiso de rendimiento, interés e iniciativa para cualquier trabajo extraordinario derivado de las necesidades de prestación del servicio público encomendado, sin perjuicio del abono de las horas extraordinarias realizadas en la forma pactada.



Asimismo este plus incentiva la implicación del trabajador en la consecución de los objetivos de la empresa, atendiendo a la mejora del servicio prestado, eficiencia y productividad. También supone un firme compromiso de adaptabilidad en la aplicación de las mejoras y nuevas tecnologías que puedan surgir aplicables a la actividad.

c) Plus de retén:

Se abonará de acuerdo con las cantidades establecidas en el artículo 28 del presente convenio.

4.º – Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias:

Son cuatro y se harán efectivas junto a las nóminas de marzo, junio, septiembre y diciembre. Su cuantía está definida por la suma del salario base, más el plus de productividad, antigüedad y el complemento personal por adaptación de convenio correspondiente.

El personal que ingrese o cese durante el año percibirá la parte proporcional de las pagas según el tiempo trabajado.

5.º – Complementos por trabajos nocturnos, festivos o especiales:

Se consideran trabajos nocturnos los comprendidos entre las 22,01 horas y las 5:59 horas.

Se establece una compensación en forma de (complemento de nocturnidad), gratificación extraordinaria para todos aquellos trabajadores que presten regularmente su actividad en horarios nocturnos y en días festivos de la siguiente forma:

Jornada nocturna y completa: 30 euros.

Jornada nocturna y completa de Nochebuena y/o Nochevieja: 150 euros.

Jornada festiva y completa: 60 euros.

Queda exceptuado de dicha compensación el personal de estricta vigilancia nocturna, que hubiera sido contratado expresamente para ese fin.

A los efectos económicos de día festivo a que se refiere el apartado anterior, se entiende como tales las festividades nacionales, autonómicas y locales, aprobadas por la autoridad laboral, los domingos, y la festividad de la Patrona de Aguas de Burgos.

Con efecto, 1 de enero de cada año de vigencia de éste convenio entrarán en vigor todos y cada uno de los complementos recogidos en este artículo, actualizados con el incremento porcentual que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Artículo 32. – Retribuciones.

Todo trabajador regulado por el presente convenio tendrá unas retribuciones mínimas mensuales consistentes en: salario base, antigüedad, plus de asistencia, plus de productividad, y plus de transporte.



El resto de retribuciones se devengarán a aquellos trabajadores que cumplan los requisitos señalados para su percepción, ya sean de carácter complementario o personal u otros, no siendo excluyentes las percepciones complementarias con las personales.

CAPÍTULO VIII. – RÉGIMEN ASISTENCIAL Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 33. – Complementariedad de incapacidad temporal.

Los trabajadores de Aguas de Burgos, S.A., en situación de incapacidad temporal, con independencia de cuál sea su contingencia, continuarán percibiendo sus haberes durante su permanencia en esta situación. Aguas de Burgos, independientemente de las cantidades que el trabajador haya de percibir de la Seguridad Social, abonará los suplementos necesarios para completar el 100% de la retribución íntegra total, desde el primer día de baja médica.

A estos efectos se entiende por salario real la suma del salario base, antigüedad, plus de productividad, complementos personales y el resto de complementos salariales.

En caso de falta de asistencia por enfermedad, deberá comunicarse ésta en las primeras horas de la jornada de trabajo, a la Sección de RR.HH., siendo obligatoria la presentación de la baja o justificante de asistencia facultativa cuando la ausencia supere las 24 horas.

El incumplimiento de la comunicación citada, salvo causa de fuerza mayor, ocasionará la no retribución del día o días correspondientes, sin perjuicio de su consideración como falta injustificada de asistencia al trabajo, si así procediera.

a) Cuando la ausencia sea por más de tres días será obligatorio la presentación del parte de baja expedido por el facultativo correspondiente a partir del tercer día de baja, y deberá ratificarse semanalmente mientras se mantenga esta situación. Dicho parte se ajustará a los modelos oficiales de la Seguridad Social. Los partes de baja, confirmaciones de la misma y alta se entregarán en la Sección de RR.HH.

b) Cuando la ausencia sea por uno, dos o tres días, deberá justificarse mediante el certificado/informe emitido por el médico que haya atendido la situación de enfermedad, el cual deberá indicar el día o los días que se ha necesitado su asistencia.

c) Cualquier ausencia del trabajo, por causa de enfermedad, que no sea justificada en la forma descrita en los apartados a y b de este punto, será considerada como injustificada y será penalizada conforme a lo dispuesto en el anexo 5 del presente convenio, sin perjuicio de la instrucción, si procediera, del oportuno expediente disciplinario. Para causas excepcionales, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia.

Artículo 34. – Jubilación.

Cuando el trabajador desee jubilarse anticipadamente una vez haya cumplido la edad reglamentaria, la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A., vendrá obligada a aceptar la anticipación de la edad de jubilación conforme a la legislación vigente.

Los trabajadores que soliciten la jubilación parcial y que reúnan los requisitos a los que se refiere el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social



(R.D. 8/2015), tendrán derecho a acceder a dicha jubilación parcial en los términos que establezca la legislación aplicable, y deberán recibir contestación por parte de la empresa en plazo no superior a tres meses, facilitando la empresa todos los trámites necesarios y, en su caso, la contratación de los trabajadores relevistas.

Una vez alcanzada la edad reglamentaria establecida en la legislación vigente para acceder a la jubilación, el trabajador podrá optar por acceder a ésta, o continuar trabajando por un plazo máximo de 5 años adicionales.

Artículo 35. – Plan de pensiones.

La Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A. asumirá e ingresará, cuando menos, las aportaciones que el Ayuntamiento de Burgos hubiera acordado con sus empleados, según se establece en el artículo número 43 de los estatutos de la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A., partiendo de una cantidad inicial de 300,00 euros de aportación anual por cada trabajador.

Artículo 36. – Asistencia y acción social.

Con independencia de las cuantías que pueda abonar la Seguridad Social u otras entidades, se concederán las siguientes ayudas, a partir de la entrada en vigor del presente convenio para todo el personal laboral.

- a) Premio de natalidad o adopción: 300 euros por hijo.
- b) Premio de nupcialidad o parejas de hecho registradas: 300 euros.
- c) En el supuesto de que un trabajador tenga un hijo, cónyuge o familiar a su cargo discapacitado psíquico o físico, Aguas de Burgos, le abonará la cantidad de 100 euros mensuales.

En el caso de que el hijo del trabajador deba asistir a un centro especial cuyo costo supere la cantidad antes señalada, previa justificación del gasto, se podrá proponer a la Gerencia, con el informe del Comité de Empresa, el abono de la diferencia.

Estas cantidades serán revisables anualmente según el incremento salarial que se señale en la LPGE.

1. – Ayuda de estudios:

Las convocatorias anuales, se regirán de acuerdo con lo establecido en el anexo redactado al efecto de solicitar las ayudas de estudios correspondientes a cada año académico.

Estas cantidades serán revisables anualmente según el incremento salarial que se señale en la LPGE.

2. – Ayuda actividades sociales y culturales:

Aguas de Burgos, subvencionará con 18.000 euros/año, las actividades sociales y culturales de los empleados.

La dirección y el comité elaborarán las normas reguladoras para su correcta aplicación y destino.



3. – Otras prestaciones:

Se considera beneficiario de estas prestaciones, el trabajador, cónyuge o pareja de hecho, e hijos menores de 25 años cumplidos antes del 31 de diciembre del ejercicio objeto de la prestación.

Las gafas, prótesis, lentillas y resto de tratamientos, serán consideradas como medicinas, a efectos de su compensación económica, siempre que sean recetadas por especialistas médicos al personal de la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A.

Audífonos: hasta el límite máximo anual de 350 euros por cada uno.

Aparatos ortopédicos: la diferencia del costo que no sea cubierto por la Seguridad Social. En este apartado se incluyen, las plantillas ortopédicas, no los zapatos, con el límite de 80 euros por familia y año.

Gafas y lentillas: se abonará el importe de 4 cristales o lentillas por familia y año, con un tope de 600 euros anuales. Por las lentillas desechables se abonará dos paquetes de seis por familia y año.

Prótesis dental: completa: 500 euros; 250 euros la mitad: por cada pieza: 100 euros, por empaste: 50 euros.

Resto de tratamientos bucales: el 30% del costo, sin que pueda superar la ayuda los 600 euros por factura.

En caso de prestar sus servicios ambos cónyuges en Aguas de Burgos, cada uno de ellos percibirá las ayudas fijadas, sin que la suma de ambas pueda sobrepasar el costo real.

Se abonará la totalidad del costo en todos los supuestos señalados anteriormente cuando su prestación lo sea como consecuencia de accidente laboral.

4. – Para la concesión de ayudas de tratamiento médico y psiquiátrico, no cubierto por la Seguridad Social, se deberá solicitar por parte del trabajador y con anticipación a la dirección. La solicitud tendrá que ser previa, salvo casos excepcionales en los que la dirección, en un plazo máximo de un mes, si procede, dará su visto bueno, como requisito imprescindible para la posterior concesión de dichas ayudas. Las facturas justificativas se presentarán con posterioridad a la asignación de la ayuda a la empresa. La ayuda salvo, casos excepcionales, será del 30%. En todo caso se informará al Comité de Empresa.

5. – Colonias veraniegas: la empresa abonará los gastos ocasionados por la organización anual de los campamentos de verano para hijos y huérfanos de los empleados, incluidos los gastos propios para la elección del destino o destinos, que se generen con motivo de la visita a las instalaciones. Se regulará en el mismo régimen establecido para los empleados municipales y trabajadores del Ayuntamiento de Burgos.

La organización y seguimiento del mismo se realizará por la empresa en coordinación con el Comité de Empresa.



Artículo 37. – Responsabilidad civil.

La empresa tendrá en todo momento contratada una póliza de responsabilidad civil, figurando en la misma, como asegurados, todos los empleados en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional, por cuenta de Aguas de Burgos.

Artículo 38. – Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá un seguro de accidentes que indemnizará a cada trabajador con los siguientes capitales acumulativos:

- Fallecimiento: 37.500 euros.
- Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, por cualquier causa: 75.000 euros.
- Incapacidad permanente o total: 37.500 euros.
- Incapacidad parcial derivada de accidente de trabajo: 37.500 euros.

Todo empleado tiene derecho a una copia del certificado individual de la cobertura concertada a su favor tanto inicial como si es objeto de modificación alguna de sus condiciones.

Quien desee cambiar los beneficiarios de sus seguros, deberá notificarlo a la propia compañía aseguradora.

Artículo 39. – Seguro de vida.

La empresa concertará un seguro de vida para cada trabajador, con una indemnización de 37.500 euros, a partir de la publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia y durante toda la vigencia del mismo.

Artículo 40. – Anticipos.

1) Se concederán anticipos a los empleados que así lo soliciten por importe de 6.000 euros a devolver en veinticuatro meses como máximo. Concedido un anticipo, no se podrá solicitar otro hasta que hayan transcurrido seis meses desde el total reintegro del anterior.

2) Anticipo vivienda:

Se concederán anticipos de 15.000 euros, en la forma regulada en el reglamento anexo 2 del presente convenio, a devolver en seis (6) años.

Artículo 41. – Carnet de conducir.

Se abonará a los conductores y al personal que realice labores de conducción tanto continuadas como esporádicas, o bien, que le haya sido exigido el correspondiente permiso para acceder a la empresa, los gastos ocasionados por la renovación periódica del carnet de conducir.

Artículo 42. – Fiesta patronal.

La empresa facilitará un día de haber del personal para todos los actos que conlleve la celebración de la fiesta patronal de la empresa.



El Comité de Empresa se encargará de la organización de estos actos, justificando los gastos originados a la empresa.

Artículo 43. – Premio de permanencia.

A los 25 años de antigüedad, la empresa abonará a sus trabajadores, por una sola vez, una paga extraordinaria correspondiente a una mensualidad completa o un mes de vacaciones.

Artículo 44. – Asistencia jurídica.

La empresa garantiza la asistencia jurídica al personal sujeto a este convenio, que la precisara, por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio y/o del desarrollo de su actividad profesional, con terceros.

Artículo 45. – Retribución en especie.

A partir de la firma de este convenio Aguas de Burgos, S.A., abonará a cada trabajador que se encuentre en activo, la cantidad de 140 euros al año en concepto de compensación por consumo de agua.

Este importe, se abonará proporcionalmente en cada paga extra, y no será compensable ni absorbible.

CAPÍTULO IX. – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 46. – Derecho a la formación.

1. Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo, de formación general, de apoyo a la promoción y de reconversión, organizados por Aguas de Burgos, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores, por medio de la Comisión Paritaria que se constituirá en mesa de formación, cuando esta sea necesaria, y que tiene como misión, estudiar e informar sobre las actuaciones que se refieran a la formación y perfeccionamiento del personal.

2. En este sentido la citada mesa de formación realizará anualmente, con carácter general y con la antelación necesaria un análisis de necesidades y objetivos de formación profesional en sus centros y organismos, con el fin de realizar la programación correspondiente, debiendo tener en cuenta las propuestas de la RLT.

3. Los cursos que convoque Aguas de Burgos, para el personal a su servicio, directamente o por medio de organismos oficiales u otras entidades, pertenecerán a una de estas cinco modalidades:

a) Cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo. Tienen como objetivo esencial la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, normativas o de otro tipo, operadas en los puestos de trabajo, actualizando los conocimientos del trabajador y facilitando una mejora en el desarrollo de sus tareas habituales.

b) Cursos de formación general. Son aquellas acciones formativas encaminadas a renovar los conocimientos generales del trabajador, que faciliten el acceso a otros puestos de trabajo dentro de su categoría profesional.



c) Cursos de apoyo a la promoción. Son las actividades de formación dirigidas a proporcionar al trabajador los conocimientos, habilidades, técnicas y motivación que faciliten el acceso a otros puestos de trabajo por medio del sistema establecido para la promoción interna. Estos cursos se realizarán teniendo en cuenta los puestos de trabajo vacantes que resulten desiertos en los turnos de promoción interna.

d) Cursos de reconversión. Facilitarán la adaptación del trabajador a nuevos puestos de trabajo en los supuestos de transformación o modificación funcional de órganos o servicios, o amortización o transformación de sus puestos de trabajo, favoreciendo así la estabilidad en el empleo.

e) Cursos de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 47. – Asistencia a cursos.

El trabajador, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a asistir a los cursos de formación general, perfeccionamiento y promoción a los que se refiere el número 3 a), b), c) y e) del artículo anterior organizados por Aguas de Burgos, disfrutando de los beneficios que a continuación se relacionan:

Al permiso necesario para la asistencia al curso durante el tiempo de desarrollo del mismo, incluido el necesario para su desplazamiento, así como los gastos de matrícula, desplazamiento y dietas que procedan, sin que en ningún caso haya pérdida de haberes y con reserva del puesto de trabajo.

Cuando Aguas de Burgos organice cursos de reconversión, cuya asistencia sea obligatoria, el tiempo de ésta, se considerará como de trabajo efectivo, con las mismas circunstancias del apartado anterior. En otro caso, se aplicará lo establecido en el apartado 1 anterior.

Aguas de Burgos, podrá autorizar la asistencia a los trabajadores a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para la organización. La asistencia a estas actividades formativas será obligatoria para el trabajador, a quién se le abonará, además de su salario, los gastos en concepto de matrícula, desplazamiento, material y dietas que procedan, originados con la asistencia a las citadas actividades formativas. La designación para la asistencia a dichas actividades será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen provecho del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador, alegadas por éste, y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores, que emitirán el correspondiente informe.

Cuando sea el trabajador quien, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, seminario, mesa redonda o congreso no organizado por Aguas de Burgos, deberá remitirse la petición a la Gerencia con una antelación mínima de una semana.

Cada solicitud de asistencia a estos cursos deberá ser informada favorablemente por el jefe de la sección o área y deberá tener el visto bueno del director gerente. Este informe en todos los casos deberá ser motivado.



La mesa de formación tendrá conocimiento e informará en su caso, sobre la procedencia o no de la autorización.

De la resolución adoptada por Gerencia, se dará traslado tanto al solicitante como a la mesa de formación. Si no hubiera respuesta por parte de la dirección, se considerará silencio administrativo negativo.

El trabajador deberá acreditar ante la gerencia una vez finalizado el curso la asistencia al mismo.

El trabajador que asista a estos cursos, tendrá la obligación de poner a disposición de sus compañeros los materiales del curso, así como las explicaciones que sean demandadas por aquellos para la comprensión del citado curso.

En el supuesto contemplado en el presente apartado se le abonará al trabajador, además de su salario, los gastos en concepto de matrícula, desplazamiento, material y dietas que procedan, originados con la asistencia a los citados cursos.

Tendrán la misma consideración que el punto anterior, los cursos organizados o promovidos por los sindicatos.

Cuando se realicen cursos de formación presenciales promovidos por la empresa, fuera del horario laboral, se compensará en tiempo libre el 50% de las horas de duración acreditada, abonando el 50% restante la empresa, como horas extras, si no se compensará el tiempo libre, se abonarán en su totalidad

CAPÍTULO X. – SALUD LABORAL

Artículo 48. – Principios generales.

Todo el personal afectado por el presente convenio cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral contemple la normativa general vigente en cada momento.

Aguas de Burgos, se compromete a poner al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones precisas de salubridad, seguridad e higiene.

Todo trabajador tiene la obligación de avisar inmediatamente a su jefe inmediato de accidentes, riesgos e imperfecciones de máquinas, herramientas, instalaciones y material que esté utilizando, incurriendo en la responsabilidad a que hubiere lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños. El jefe correspondiente dispondrá el remedio inmediato que suprima el riesgo, comunicando la decisión a la Dirección de Aguas de Burgos. Caso de no habilitar las medidas oportunas, los responsables del Servicio incurrirán en la misma responsabilidad.

Artículo 49. – Derecho a la salud.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.



La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

2. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos de la administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad y salud laboral. En caso de no disponer de tales medios propios, podrán recabar la cooperación de las administraciones públicas y de otros organismos autorizados en materia de seguridad y salud laboral, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Artículo 50. – Reconocimiento médico.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter voluntario a todos los empleados de la empresa, a no ser que por circunstancias propias del trabajador se aconseje con una periodicidad menor. Dicho reconocimiento será obligado en el supuesto de nuevo ingreso, o en aquellos casos en que el trabajo desempeñado así lo exija, y en los supuestos a que hace mención el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, previo informe de los representantes de los trabajadores.

La revisión médica comprenderá, al menos, lo siguiente:

- Revisión ginecológica en las mujeres y a partir de los cuarenta años mamografías, así como en los hombres revisión urológica.
- Analíticas completas.
- Todas las pruebas necesarias y objetivas que sean factibles, dependiendo del puesto de trabajo del trabajador.

Los resultados serán entregados al trabajador por escrito y en sobre cerrado, respetándose la intimidad y confidencialidad.

Artículo 51. – Protección de la maternidad y paternidad.

Si con ocasión de la evaluación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, se revelase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente o así se acreditará, previo informe facultativo, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.



Cuando la adaptación antes citada no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del lactante, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo por el órgano competente en materia de personal de conformidad con las reglas y criterios a aplicar en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. De la movilidad practicada se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

En el supuesto de ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo se le respetará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Para la maternidad, la adopción o acogimiento pre-adoptivo o permanente de menores de seis años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora al período de suspensión citado, aun habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda. En caso de fallecimiento de la madre. Las bajas, debidamente acreditadas, producidas durante los meses de embarazo, no computarán como tiempo de permiso de maternidad, incluidas las directamente imputables al proceso de gestación.

Artículo 52. – Cambio de puesto de trabajo por causa de salud.

1. Aguas de Burgos podrá adscribir temporal o permanentemente a otro puesto de trabajo, a trabajadores afectados por una grave merma de facultades físicas o psíquicas que, sin constituir causa de incapacidad o invalidez, impidan el normal desempeño de las funciones propias del puesto desempeñado o impliquen riesgos de daño en la salud o integridad del propio trabajador, sus compañeros de trabajo u otras personas relacionadas con la empresa.

Cuando las situaciones derivadas de la concurrencia de las circunstancias antes descritas lo sean de carácter definitivo procederá el cambio de puesto con carácter definitivo y cuando lo fueren con carácter transitorio procederá el cambio de puesto temporal.

2. Igualmente, cuando un trabajador fuera declarado por el organismo competente de la Administración de la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente parcial o total, podrá adjudicársele un nuevo puesto de trabajo compatible con su nueva situación.

3. La determinación del nuevo puesto compatible con el estado actual del trabajador, requerirá la previa incoación de expediente a instancia del trabajador afectado, al que pondrá fin la pertinente resolución administrativa del órgano competente en materia de personal.



Dicho expediente contendrá, al menos, la documentación aportada por el solicitante, el informe médico, el informe propuesta del Comité de Seguridad y Salud y el informe del Comité de Empresa.

4. El informe del Comité de Empresa, previa audiencia del trabajador afectado se extenderá a la determinación del puesto o puestos de trabajo o tipo de tarea en que pueda ser ocupado, además de la capacitación profesional, títulos o diplomas, aptitudes personales y otras características concurrentes en el trabajador y en el nuevo puesto de trabajo, el siguiente orden de adjudicación:

- 1.º – Que el puesto adjudicado lo sea de la misma categoría.
- 2.º – Que lo sea de la categoría inmediata inferior.

Cuando concurren causas justificativas y suficientemente acreditadas y por acuerdo mayoritario del Comité de Empresa, excepcionalmente podrá verse alterado el orden de prelación anterior.

5. La asignación de puesto con carácter definitivo o en su caso temporal se materializará mediante la resolución a que se hace mérito en el apartado 3 de este artículo por el órgano competente en materia de personal teniendo en cuenta el orden de adjudicación establecido por el Comité de Empresa.

6. El trabajador afectado deberá superar el período de prueba. De no superar el período de prueba en el puesto asignado, se le adjudicará automáticamente el siguiente en el orden indicado.

7. Los cambios de puestos antes referidos en ningún caso supondrán ascenso de categoría profesional.

8. El trabajador percibirá las retribuciones del nuevo puesto de trabajo, sin que éstas supongan, en ningún caso y por lo que respecta a los cambios de puestos derivados de las situaciones previstas en el número 1 de este artículo, merma de las retribuciones.

9. Los trabajadores que por sus propias características personales o psíquicas sean sensibles a riesgos derivados de su puesto de trabajo, serán cambiados de puesto de trabajo, y colocados en un nuevo puesto previa negociación con el Comité de Empresa.

Ayuda psicológica: Aguas de Burgos, deberá facilitar ayuda psicológica a todos los trabajadores víctimas de acoso sexual, psicológico, mobbing, stress laboral y todas aquellas situaciones laborales en que la salud psíquica del trabajador se vea afectado.

Esta ayuda se realizará a petición del interesado, a través de la Sección de RR.HH., y cuando ello no sea posible, a través de un gabinete externo de psicología o psiquiatría.

Artículo 53. – Derechos de participación y representación de los trabajadores.

1. Los empleados tienen derecho a participar en la administración, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



2. El derecho de participación precitado se ejercerá, en el ámbito del sector público, en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla y las diferentes condiciones en que éstas se realizan y la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, a través de los órganos que se constituyan, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el artículo 34 de la antes citada Ley 31/1995.

3. La representación de los trabajadores en la Comisión de Igualdad será de tres miembros.

4. El número de representantes de Aguas de Burgos, S.A., regido en este convenio que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud será de un mínimo de dos.

Artículo 54. – Planificación de actividades.

La política de seguridad e higiene se realizará anualmente a través de un plan de organización de actividades preventivas que, en todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 55. – Elementos de protección individual.

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de Seguridad y Salud Laboral. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características se requiera. Para la fijación de tales puestos de trabajo, así como del número de prendas que corresponda, su periodicidad y renovación, el Comité de Seguridad y Salud se reunirá anualmente en el último trimestre.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúen. Los resultados serán entregados por escrito y con total confidencialidad.

Artículo 56. – Vestuario de trabajo.

Aguas de Burgos proveerá al personal con las prendas de trabajo que están relacionadas en las normas establecidas en el anexo 3 del presente convenio.

En aquellos casos en los que se realicen trabajos sucios o penosos y se produjese un rápido deterioro de las prendas de trabajo, la empresa otorgará otras nuevas, previa solicitud del interesado y entrega de las prendas deterioradas.

El vestuario se entregará, según la época, siendo su uso obligatorio durante el trabajo y sólo en el trabajo.



La Comisión de Seguridad y Salud, definirá las características del vestuario de trabajo que la empresa deberá facilitar a los trabajadores.

Artículo 57. – Equipo de seguridad.

El equipo personal de seguridad que se entregue por el Aguas de Burgos, S.A., (gafas protectoras, guantes, cascos, etc.) será de uso obligatorio.

CAPÍTULO XI. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 58. – De los trabajadores.

Derecho de reunión en horario laboral.

a) Con carácter excepcional y previa solicitud a la empresa, se podrá solicitar por parte del Comité de Empresa la celebración de una asamblea extraordinaria que podrá coincidir un máximo de dos horas con el final de la jornada.

b) La convocatoria se comunicará por escrito a la dirección de la empresa en materia de personal, con una antelación mínima de siete días hábiles, presentando el escrito de comunicación en el Registro de Aguas de Burgos. En el citado escrito se indicará:

1. – La hora y el lugar de celebración.

2. – El orden del día.

3. – Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

c) En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas. Dichos servicios mínimos habrán sido pactados anteriormente entre la empresa y el comité.

Artículo 59. – Del Comité de Empresa.

Concepto. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de Aguas de Burgos. A los efectos de la elección del Comité de Empresa se considerará centro de trabajo la totalidad de la empresa.

Constitución y funcionamiento. Para la constitución del Comité de Empresa se estará a lo dispuesto en los artículos 63 y 66 del Estatuto de los Trabajadores, así como a lo establecido en el reglamento de funcionamiento del propio comité.

El Comité de Empresa se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores precitado y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores. A tal efecto el comité, de entre sus miembros, elegirá un presidente y un secretario, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Del acta de constitución del Comité de Empresa, así como de las sucesivas altas y bajas de sus miembros y demás variaciones que se produzcan en aquél, se dará cuenta a la empresa.



Competencias. Además de las competencias que le vienen atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores y por este convenio, corresponde, con carácter general, al Comité de Empresa el tratamiento de los problemas que afecten exclusivamente a su centro de trabajo, negociando con los interlocutores designados por la empresa, en dicho ámbito, la solución directa de los mismos. A estos efectos se consideran interlocutores válidos para negociar con el Comité de Empresa, el Consejo de Administración, a cuyas sesiones asistirá el presidente del comité o miembro en quien este delegue.

Crédito. Los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de un crédito de quince horas mensuales, retribuidas como de trabajo efectivo, según artículo número 68 del Estatuto de los Trabajadores,

Garantías. Los miembros del Comité de Empresa gozarán de una protección que se extienda, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta 1 año después del cese en su cargo de representación.

Locales y dotación. En defecto de pacto sobre esta materia, en cuyo caso se estará al contenido del mismo, la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, un local adecuado, dotado de los medios necesarios para el mejor desarrollo de sus funciones. La dotación comprenderá una mesa de reunión, un ordenador (P.C. última generación) con conexión a Internet, uso de teléfono, utilización de fotocopiadora y material de oficina suficiente.

El comité será responsable del material que se le encomiende. Cualquier relevo en el comité dará lugar a la formalización de un acta de entrega y recepción del material.

Tablón de anuncios. Se facilitará al Comité de Empresa tableros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente, dichos tableros se instalarán en lugares claramente visibles en los establecimientos, servicios y unidades administrativas dependientes de la empresa, siempre que las características de aquéllos lo permitan. Como complemento al tablón de anuncios, se puede hacer uso del correo electrónico.

Derechos de información. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al calendario laboral, del cual recibirán copia, a los modelos de la Seguridad Social, a los presupuestos de la sociedad o, a un ejemplar de la memoria anual del Servicio y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de actuación del Comité de Empresa.

El presidente del Comité de Empresa, o en quien este delegue, será convocado para asistir a todas las reuniones del Consejo de Administración de la empresa, con voz, pero sin voto.

Artículo 60. – Bolsa de horas sindicales.

Los sindicatos con presencia en los órganos de representación de la empresa podrán formar una bolsa de horas sindicales.



La cesión de crédito horario de cada representante o delegado sindical se realizará por escrito en el que se haga constar el número de horas cedidas, comunicándose a la empresa.

La cesión de crédito horario de cada representante o delegado sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito, en el que se haga constar el número de horas cedidas.

Una vez formalizado el acto de cesión, esta tendrá la duración que establezca la sección sindical, salvo de los supuestos de baja del cedente en el sindicato cesionario y ello únicamente con respecto del crédito horario personal y no consumido correspondiente a aquel.

Artículo 61. – Secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su título IV.

CAPÍTULO XII. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DERECHO SANCIONADOR

Artículo 62. – Régimen disciplinario y derecho sancionador.

Facultad sancionadora:

Los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Clase de faltas:

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser, leves, graves y muy graves, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo estatal del sector del agua.

– Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. – La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.
2. – El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. – La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. – La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes.
5. – Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
6. – El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. – En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.



– Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

1. – La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

2. – El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. – Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo.

4. – El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

5. – La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

6. – Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

7. – El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. – La simulación de enfermedad o accidente.

9. – La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10. – La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

11. – El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

12. – La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

13. – La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

14. – La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.

15. – El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

16. – La falta de asistencia al Servicio de Retén, sin justificación previa.

– Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. – El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

2. – La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3. – El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.



4. – La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
5. – La falta de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
6. – El ejercicio de actividades públicas o privadas, cuando hubiesen sido declaradas incompatibles con el desempeño del empleo público.
7. – La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.
8. – La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
9. – La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
10. – La utilización de uso tanto de material como de personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador, salvo autorización expresa del jefe del servicio o sección.
11. – Acoso sexual.

Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: apercibimiento por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- c) Por faltas muy graves: despido o suspensión de empleo y sueldo de treinta y un, a noventa días.

Despido disciplinario:

Procedimiento:

1. – Todas las faltas, salvo las leves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario y en todo caso audiencia al interesado.
2. – El expediente disciplinario se incoará siempre de oficio por acuerdo del órgano competente en materia de personal bien por iniciativa propia o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.
3. – En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrarán Instructor y secretario. De dicha resolución se dará traslado a los interesados.
4. – El instructor, tras la práctica de cuantas diligencias y averiguaciones juzgase oportunas que deberán llevarse a cabo en un plazo no superior al mes, contado a partir de la notificación del acuerdo de incoación del procedimiento, formulará el correspondiente pliego de cargos comprendiendo en el mismo los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.



Excepcionalmente y por causas justificadas, el Instructor podrá solicitar ampliación del plazo antes referido.

5. – El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndosele el plazo de diez días para que pueda formular las alegaciones que juzgue oportunas y solicitar la práctica de las pruebas que para su mejor defensa estime necesarias.

6. – Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes. La denegación de la práctica de las pruebas solicitadas deberá ser motivada, sin que contra esta resolución quepa recurso.

7. – Ultimada la fase probatoria, si se ha practicado ésta, se dará vista del expediente y, en su caso, copia completa si así lo solicita, al interesado, concediéndosele un plazo de diez días para que alegue cuanto entienda pertinente y presente cuanta documentación estime de interés.

8. – Recibidas las alegaciones a que se alude en el número anterior o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor, dentro de los diez días inmediatos siguientes, formulará la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador, así como la sanción a imponer.

9. – La propuesta de resolución, que se notificará al interesado, se remitirá, junto con el expediente completo, al órgano llamado a resolver, quien, salvo que estimase oportuno que por el Instructor se practiquen nuevas diligencias que resulten imprescindibles para adoptar la resolución, procederá a dictar ésta, poniendo con ello fin al procedimiento, en el plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de recepción de la propuesta de resolución.

10. – La resolución, que será motivada, deberá comprender con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, el trabajador responsable y la sanción que se impone. La resolución será notificada al inculpado, con expresión de la vía judicial que se pueda utilizar y los requisitos para acceder a la misma.

11. – Las sanciones que se impongan se ejecutarán según los términos de la resolución en que se dicten, y serán anotadas en el expediente personal del trabajador sancionado con indicación de las faltas que las motivaron. Su cancelación se producirá de oficio o a instancia del interesado en la forma en la legislación vigente de aplicación.

12. – La apertura del expediente deberá notificarse al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales, en su caso, del Sindicato a que se encuentre afiliado el trabajador expedientado, si se conociera dicha afiliación, al fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento. Dicha notificación procederá, así mismo, cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculpado en su cargo representativo. También procederá la notificación aludida cuando el inculpado sea candidato, y el expediente se incoe durante el período electoral.

**Prescripción:**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A., tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Los plazos correspondientes a faltas graves y muy graves quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente que, en su caso, se instruya siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Información:

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A., a través del órgano competente, al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XIII. – IGUALDAD Y CONCILIACIÓN*Artículo 63. – Igualdad.*

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por orientación sexual, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

De acuerdo con lo contenido en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán aprobar los correspondientes planes de igualdad, contando para ello con el periodo transitorio fijado en el mencionado R.D.L. 6/2019.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.



Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Artículo 64. – Igualdad de remuneración por razón de sexo.

La igualdad de remuneración constituye un activador fundamental de la igualdad de género, por ello las empresas garantizarán la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse en ningún caso discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 65. – Conciliación y corresponsabilidad.

Los trabajadores y las trabajadoras del Sector han de ver favorecida la posibilidad de compatibilizar su faceta profesional y su vida personal y familiar, de manera que la persona pueda desarrollarse de forma plena en ambos ámbitos. Para ello, las empresas promoverán acciones que faciliten la sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación de sus plantillas.

Con independencia de las medidas de conciliación legalmente establecidas, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho a:

1. – Víctimas violencia de género - horas de libre disposición: las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho anualmente a 25 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.

2. – Reducción de jornada por hospitalización de hijo/a»: posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario.

Artículo 66. – Protección en materia de violencia de género.

En materia de protección a la víctima de violencia de género y persecución se actuará según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en cualquier normativa que se dicte, así como la legislación y disposiciones de aplicación en materia de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

La condición de víctima de violencia de género tendrá que comunicarse y acreditarse a la empresa, de conformidad con la normativa vigente en la materia, mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dictamine la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificada la falta de puntualidad o ausencia de la mujer víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales.



Las empresas procurarán la protección de la víctima de violencia de género. Las mujeres víctimas de la violencia de género disfrutarán de todos aquellos derechos que en el ámbito laboral les reconozca la normativa vigente, entre otros que se puedan establecer:

– Reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de tres cuartas partes de la duración de la misma. La concreción horaria de la reducción se acordará ente la empresa y la víctima de violencia de género y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la víctima, que habrá de escogerla en la franja que le sea más conveniente, dentro del horario y jornada que esté establecida en el centro de trabajo.

– A la adecuación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan, de mutuo acuerdo, empresa y víctima.

– A ocupar, preferentemente, otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la víctima haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, siempre y cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa se compromete a comunicar a la víctima las vacantes existentes en el momento que ésta exprese su voluntad para ejercer este derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la víctima conservará su puesto de trabajo de origen, Transcurridos los seis meses la víctima deberá de optar por la vuelta a su puesto de trabajo de origen o continuar en el nuevo puesto con la renuncia a su derecho de reserva.

– A la suspensión de su contrato de trabajo cuando la víctima se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por un período no superior a seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima se requiera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión en períodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses, con la reserva de su puesto de trabajo.

CAPÍTULO XIV. – SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EXARTÍCULO 82.3 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y DISPOSICIONES SUPLETORIAS

Sin perjuicio de la libertad de contratación, en cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes en cuanto a los posibles conflictos laborales que puedan surgir, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito el 18 de abril de 2005 entre CECALE, UGT, CC.OO. y publicado en el BOCyL número 96, de 20 de mayo de 2005, o acuerdo que lo sustituya.

En todos los temas que no se hayan pactado en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.



DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. – Revisión salarial.

Anualmente, a fecha de uno de enero del ejercicio en curso, se actualizarán todos los conceptos salariales, en la cuantía que venga reflejada en los presupuestos generales del Estado. Se excluye de lo anterior la antigüedad, que como mínimo se incrementarán según convenio,

Disposición adicional segunda. – Compensación del poder adquisitivo.

En el caso de que los poderes públicos, incluida la Administración General del Estado, C.A. de Castilla y León y/o el Ayuntamiento de Burgos, fijará para el sector público alguna forma de compensación de la pérdida de poder adquisitivo para los empleados públicos a su servicio, compensará dicha pérdida en los mismos términos, cuantías y plazos sin necesidad de acuerdo expreso, adhesión o ratificación.

Los criterios de distribución del fondo (en el caso que no fuera individualizado) que pudiera compensar la pérdida de poder adquisitivo se acordarán entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Disposición adicional tercera. – Abono de atrasos.

Los atrasos derivados de la aplicación de las tablas salariales del convenio se abonarán en el plazo máximo de noventa días, a partir de su publicación.

Disposición adicional cuarta. – Atrasos plan de pensiones.

Tanto en el actual convenio como en el anterior se regula la obligación de realizar una aportación económica a los planes de pensiones de los trabajadores en activo de la sociedad.

Estas aportaciones quedaron suspendidas por la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 en su artículo 22, punto tercero, quedando dicha suspensión anulada en el año 2018 por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su artículo 18, punto tercero.

Teniendo en cuenta que dicha suspensión quedó levantada sin que en la sociedad se retomasen las aportaciones que se venían haciendo anualmente, la sociedad las compensará bajo las siguientes reglas:

1.º – Tras la firma del presente convenio y en un plazo máximo de tres meses, se realizará en una sólo aportación extraordinaria de un ingreso de 1.500 euros, a cada trabajador a su plan de pensiones.

2.º – La aportación definida en el punto 1.º anterior, se dotará a los trabajadores de la sociedad municipal que se encuentren en activo en el momento de la firma del convenio, limitándose a su antigüedad.

Disposición adicional quinta. – Retribución en especie.

A los efectos del artículo 45 del presente convenio, la cantidad anual fijada se prorratearán entre las pagas extraordinarias que resten en el ejercicio 2023 desde la entrada en vigor del convenio. Para el ejercicio 2024 y siguientes se prorrateará, previa actualización, entre la totalidad de las pagas extraordinarias.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. – Consolidación de la antigüedad.

Es voluntad de las partes firmantes, habida cuenta de las distintas formas jurídicas en las que a lo largo del tiempo se ha realizado la prestación de servicio público de abastecimiento y saneamiento, cuya fórmula actual es la de gestión directa por sociedad municipal del Ayuntamiento de Burgos, proceder –conforme a los distintos pronunciamientos jurisdiccionales– a la armonización de los distintos cómputos de antigüedad por razón de ingreso, de tal forma que a todo trabajador le será computada como fecha de antigüedad, la del primer ingreso –sea temporal o fijo–, siempre que haya existido solución de continuidad y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31 del presente convenio.

Disposición transitoria segunda. – Percepción de retribuciones.

Es voluntad de las partes firmantes del convenio, a la vista de la nueva regulación y retribución del servicio de reten, consolidar para toda la plantilla en activo con anterioridad a la fecha de la firma del convenio, con carácter personal, un complemento retributivo, no compensable ni absorbible, equivalente al devengado en concepto de complemento de retén en la última nomina percibida con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, que será objeto de actualización anual conforme a lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el sector público, que se denominará complemento personal por adaptación del antiguo convenio, y que únicamente será de aplicación al personal contratado a la firma de este convenio colectivo.

Disposición transitoria tercera. – Adecuación de categorías y efectos retributivos.

Las categorías profesionales definidas en el anterior convenio, quedaran definidas y subsumidas en los grupos profesionales establecidos en el presente según el cuadro de equivalencias que se adjunta en el anexo VI.

Las categorías profesionales que queden englobadas dentro de los grupos profesionales establecidos por este convenio en el anexo VI mantendrán el derecho a percibir, como mínimo, la retribución que venían recibiendo, aplicándose a dicha cantidad las variaciones salariales que se realicen en un futuro.

En el caso que algún trabajador ostente una categoría cuyas funciones no sean subsumidas o equivalentes a los actuales grupos profesionales, mantendrá la misma «ad personam», las cuales serán encuadradas a los efectos retributivos en el grupo equivalente que proceda según titulación, sin merma de los derechos económicos. En ningún caso se permiten categorías «ad personam» para el personal de nuevo ingreso tras la entrada en vigor del convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

Disposición final única. – Entrada en vigor.

El presente convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Burgos, marzo de 2023.

* * *



ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA - AÑO 2023

GRUPO PROFESIONAL - NIVEL	SALARIO BASE (16 pagas)		PLUS DE PRODUCTIVIDAD (16 pagas)	
	Mes	Año	Mes	Año
G.P.1	1.197,87 €	19.165,92 €	165,70 €	2.651,20 €
G.P.2 - Nivel B	1.256,91 €	20.110,56 €	174,50 €	2.792,00 €
G.P.2 - Nivel A	1.324,60 €	21.193,60 €	185,18 €	2.962,88 €
G.P.3 - Nivel B	1.430,31 €	22.884,96 €	196,73 €	3.147,68 €
G.P.3 - Nivel A	1.483,03 €	23.728,48 €	208,48 €	3.335,68 €
G.P.4 - Nivel B	1.767,07 €	28.273,12 €	246,78 €	3.948,48 €
G.P.4 - Nivel A	2.022,03 €	32.352,48 €	289,01 €	4.624,16 €
G.P.5	2.694,72 €	43.115,52 €	388,00 €	6.208,00 €
G.P.6 - Nivel C	3.111,68 €	49.786,88 €	450,47 €	7.207,52 €
G.P.6 - Nivel B	3.759,16 €	60.146,56 €	554,27 €	8.868,32 €
G.P.6 - Nivel A	4.302,28 €	68.836,48 €	643,25 €	10.292,00 €
Antigüedad	Artículo 31-2-a	% por años trabajados		
Transporte	Artículo 31-2-b	ETAP Arlanzón: 170 €/mes		
		Resto: 50 €/mes		
Quebranto moneda	Artículo 31-2-c	15 €/mes		
Adaptación antiguo convenio	Artículo 31-2-d	personal		
Asistencia	Artículo 31-3-a	79,76 €/mes		
Retén	Artículo 31-3-c	Por formar parte del retén		
Pagas Extraordinaria x 4	Artículo 31-4	S. Base + Produc. + Antig. + Adap. Conv.		
Nocturno completo	Artículo 31-5	30 €/jornada		
Nocturno N. Vieja - N. Buena	Artículo 31-5	150 €/jornada		
Nocturno completo festivo	Artículo 31-5	60 €/jornada		

* * *



ANEXO II

REGLAMENTO PARA LA CONCESIÓN DE ANTICIPOS REINTEGRABLES
A LOS EMPLEADOS DEL SERVICIO DE AGUAS MUNICIPAL
PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA

Requisitos para la solicitud de anticipos:

Serán requisitos necesarios para la concesión de los anticipos para adquisición de la vivienda, los siguientes:

1. Que el solicitante sea empleado de plantilla de la empresa, con antigüedad no menor de tres años, y se encuentre en situación de activo.
2. Que el solicitante tenga una necesidad real de vivienda que la empresa apreciará, tomando en consideración la necesidad de su adquisición, de acuerdo con las condiciones en que habite el peticionario en la fecha de la solicitud.
3. Que el solicitante se comprometa formalmente a destinar la vivienda adquirida a domicilio propio y de su familia, considerándose como tal el conjunto de personas que convivan con él habitualmente.
4. Que la vivienda cuya adquisición se pretenda esté libre de arrendamientos, cargas o gravámenes, sin perjuicio de otros préstamos con entidades de crédito, siempre que no menoscabe la garantía de este anticipo.
5. Que no se aprecie falsedad en las manifestaciones del solicitante en cuanto se refieran a hechos o circunstancias que puedan considerarse determinantes para la concesión del anticipo.

En los supuestos imprevistos, la empresa pedirá informe al Comité de Empresa, para su concesión.

Condiciones del anticipo vivienda:

1. La cuantía máxima del anticipo será de 15.000 euros. Amortizable en 6 años.

En el caso de ruptura laboral o jubilación, se reintegrará en su totalidad el capital pendiente de devolución.

2. El plazo máximo de devolución de los anticipos vivienda será de 72 meses. No obstante, los beneficiarios podrán, si lo consideran oportuno, anticipar toda o parte de la cantidad pendiente de pago. No se podrá volver a hacer uso de este derecho hasta que hayan transcurrido al menos 15 años desde la concesión de anticipo anterior para la adquisición de vivienda.

El anticipo se devolverá, dentro del plazo indicado, por trimestres vencidos, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año que son las fechas en que se abonan las pagas extraordinarias.

Garantías:

Como garantías para el reintegro a Aguas de Burgos, S.A. de los anticipos que se concedan, se establecen las siguientes:



1. El prestatario se obliga a constituir a favor de la empresa, en el momento en que éste le entregue el capital, un seguro de amortización de créditos para caso de fallecimiento, cuya póliza estará en vigor mientras dure la amortización, garantizando el capital prestado y designando como beneficiario a: Sociedad Municipal Aguas de Burgos, Sociedad Anónima Unipersonal.

2. Para garantizar el fin social que se persigue con la concesión de estos préstamos, en el contrato o escritura figurará una cláusula por la que el empleado se obliga a no disponer de la vivienda adquirida, por actos inter-vivos, hasta tanto no esté totalmente amortizado el préstamo.

Procedimiento para la solicitud y concesión del anticipo.

Para la concesión de los anticipos se seguirá el siguiente procedimiento:

Las solicitudes se formalizarán por escrito, dirigido al señor director gerente de la empresa, en el que se harán constar las circunstancias personales del peticionario según el modelo aprobado al efecto.

A la solicitud se acompañarán, necesariamente, los siguientes documentos:

1. Declaración jurada en la que haga constar que ni él, ni su cónyuge, ni los ascendientes o descendientes que con él convivan, son propietarios de viviendas idóneas a sus necesidades.

2. Descripción detallada de la vivienda que desea comprar, su situación jurídica, cargas o gravámenes y cuantos detalles considere precisos para un exacto conocimiento de la vivienda a adquirir, incluso valoración de la misma, el precio pactado y fórmula de financiación adoptada.

El importe de dicha solicitud, aprobada por la dirección, se incluirá en la nómina del mes siguiente.

Causas que obligan al prestatario a la devolución anticipada del anticipo:

Serán causas suficientes para exigir el reintegro de la totalidad de la suma pendiente en cada momento, las siguientes:

a) No presentar ante la empresa, copia del recibo acreditativo de haber abonado las primas correspondientes al seguro de amortización del crédito.

b) Si el beneficiario dispusiera de la vivienda en favor de tercero por actos intervivos.

c) Si el prestatario dejara de habitar la vivienda por un período de tiempo superior a seis meses en el año, salvo causa justificada que aprecie la empresa.

d) Ruptura laboral. Dado el carácter graciable de la concesión de estos préstamos reintegrables, las medidas que se adopten solamente podrán ser recurridas en reposición ante la empresa en un plazo de un mes. La resolución que posteriormente se adopte será definitiva y no podrá recurrirse.

* * *



ANEXO III

VESTUARIO DE TRABAJO

Tiene por objeto definir las prendas que anualmente deberán facilitarse a todo el personal obrero, y las que por rotura o deterioro sean necesarias para el desarrollo normal de los trabajos.

Así se establece:

1. – Prendas mínimas anuales que se entregarán, caso de ser necesarias, a todo el personal obrero sin exclusión:

- Un par de botas de cuero con puntera reforzada, siempre que sean necesarias.
- Dos buzos o trajes compuestos de chaqueta y pantalón de color azul con el anagrama de Aguas de Burgos.
- Dos toallas de diferente tamaño para aseo y ducha.
- Dos camisas con el anagrama de Aguas de Burgos.
- Un jersey.

A los encargados, capataces, inspectores, celadores de obra e instaladores de contadores, se les entregará, en lugar del buzo, dos pantalones y una cazadora tipo coreana en el mes de marzo, cada año, salvo deterioro anormal.

2. – Asimismo se establece la entrega de cuantas prendas sean necesarias en aquellos casos en que, debido a las especiales condiciones de trabajo, sufran un deterioro prematuro. En estos casos se entregará el material deteriorado al Comité de Seguridad, quien estimará la procedencia o no de renovar aquél.

3. – La prenda de abrigo impermeable con forro, que se entregará cada cuatro años, deberá ser de algodón y de alta visibilidad, debiendo contener un chaleco reflectante de algodón que se entregará cada 2 años.

Por último, se señala la obligatoriedad de utilizar cuantos elementos de protección sean precisos, en aras de lograr un mínimo de accidentes laborales. Así, y a título de ejemplo, queda rigurosamente prohibido:

- a) Trabajar en zanja sin llevar puesto el casco.
- b) No utilizar los guantes cuando exista peligro de producirse lesiones por el material que se esté utilizando (por ejemplo, montaje de ferralla, etc.).
- c) Introducirse en colectores sin que antes se hayan tomado las oportunas precauciones sobre la no existencia de elementos tóxicos, llevando, en todo caso y siempre a punto, los equipos autónomos de respiración.

4. – Para personal de laboratorio se establece la entrega de:

- 2 batas al año.
- 2 camisas al año.
- 1 pantalón al año.
- 1 par de zuecos al año.



5. – Previa solicitud, que deberá ser evaluada por la comisión de seguridad, se entregará a los trabajadores que así lo requieran, a mayores, el vestuario térmico indicado a continuación:

- 2 camisetas interiores.
- 2 leotardos.
- 2 pares de calcetines.
- 2 pares de guantes.
- 1 chaleco homologado.

* * *



ANEXO IV
AYUDAS DE ESTUDIOS

Bases que rigen la concesión de ayudas por estudios para el personal de la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A.

Las presentes bases tienen por objeto la regulación de las ayudas económicas por la realización de estudios por parte de los empleados de la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A., y de sus hijos, y se regulará en función de lo establecido para los empleados municipales y trabajadores del Ayuntamiento de Burgos.

* * *



ANEXO V

PROCESO DE SELECCIÓN DE AGUAS DE BURGOS

El proceso de selección forma parte del subsistema de gestión del empleo y tiene como objetivo procurar la incorporación del candidato más idóneo para ocupar el puesto convocado sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, capacidad, principio de publicidad y cumplimiento de los requisitos para acceder a la Sociedad Municipal Aguas de Burgos, S.A. En este anexo se recogen las directrices básicas de la política del proceso de selección de Aguas de Burgos.

El diseño y ejecución de un proceso de selección de personal para Aguas de Burgos atiende a la normativa legal vigente y a los objetivos estratégicos. Por ello se deben de tener en cuenta las siguientes consideraciones normativas:

1. Aguas de Burgos es una sociedad mercantil local sometida al régimen jurídico privado, salvo las materias en que les sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control financiero, de control de eficacia y contratación y a su vez sometida al derecho laboral común en lo que se refiere a la relación laboral de sus empleados

2. Al mismo tiempo Aguas de Burgos tiene en cuenta la disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en lo referente a la aplicación de los principios contenidos en los artículos 52,53,54,55 y 59 de dicho estatuto.

3. La normativa del EBEP remite a la aplicación del artículo 23 Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a los procedimientos de carrera profesional y promoción del personal laboral.

4. La normativa del EBEP le es de aplicación cuando exista una previsión expresa de su sometimiento en el convenio colectivo, en norma de creación, entre otros.

Existen una serie de principios importantes reguladores del acceso a Aguas de Burgos y que deben estar garantizados en todos los procesos de selección de personal:

- Publicidad de las convocatorias.
- Garantía de independencia y discrecionalidad en la actuación de los órganos de selección.
- Transparencia en la gestión del proceso.
- Eficiencia del proceso de selección garantizando la adecuación de los candidatos al puesto.
- Imparcialidad y profesionalidad del órgano de selección.
- Agilidad y objetividad en el proceso de selección.

La selección de candidatos para Aguas de Burgos es un proceso de captación de perfiles necesarios para el futuro modelo de servicio al ciudadano, con varias fases:



1. PREPARACIÓN DEL PROCESO:

Actividades de la fase de preparación:

– Definición del perfil de los candidatos:

- Adecuación a la estructura organizativa: el perfil de selección deberá estar descrito y aprobado en la estructura organizativa de Aguas de Burgos vigente en el momento de la convocatoria.

- Requisitos detallados en las DPTs: el perfil de selección detalla el conjunto de requisitos y competencias que debe tener un candidato para el desempeño adecuado de un puesto de trabajo determinado en Aguas de Burgos. Los requerimientos de los puestos de trabajo objeto de convocatoria se encuentran descritos en las DPTs del Manual de Puestos de Trabajo de Aguas de Burgos.

- Cumplimiento de las necesidades organizativas: se centra en lo que la organización de Aguas de Burgos necesita en términos de requisitos y competencias de su personal, acorde a la consecución de los objetivos y desafíos del servicio y a los cambios del entorno.

- Utilidad para el proceso: tiene utilidad inmediata en el proceso de selección al permitir conocer y explicitar las funciones, conocimientos técnicos, experiencia y competencias que deben tener los candidatos que se presentan al proceso, al igual que sentar las bases para un adecuado desempeño laboral.

– Elaboración de las bases de la convocatoria:

- Requisitos detallados de la convocatoria: las bases de cada proceso de selección de personal para Aguas de Burgos, establecerán los requisitos, condiciones y procedimientos para llevar a cabo la selección y el reclutamiento del personal de nueva incorporación.

- Sistema de selección utilizado: además, se detallará el sistema de selección y los instrumentos a utilizar en la selección de los candidatos que garanticen una evaluación cuantificable y estandarizada. El sistema de selección que se aplica en Aguas de Burgos es la valoración de méritos/concurso, junto con las fases de valoración de aptitudes profesionales/oposición, salvo en casos excepcionales, en los que únicamente se aplicará una de las dos fases, debiendo justificarse el procedimiento elegido adecuadamente. Las herramientas de selección se describen en los siguientes apartados.

En la elaboración de las bases se tiene en cuenta los siguientes elementos:

– Objeto de la convocatoria:

- Establecimiento de las normas reguladoras del proceso selección para la cobertura de los puestos de nueva incorporación establecidos mediante el sistema de valoración de méritos/concurso y aptitudes profesionales/oposición para la posterior contratación laboral.

– Personal encargado:

- Las bases del proceso son elaboradas por el Departamento de RR.HH. de Aguas de Burgos.

- La revisión y la aprobación de las bases finales de la convocatoria será a cargo del órgano competente.



- Estructura de las bases:
- Clasificación y número de plazas vacantes.
- Sistema selectivo.
- Condiciones de los candidatos para la admisión y participación.
- Características del puesto vacante DPTs.
- Recepción de solicitudes y documentación: plazos.
- Herramientas de valoración de candidatos.
- Desarrollo de las pruebas.
- Puntuación de las pruebas.
- Tribunal calificador.
- Notificación de las calificaciones.

2. – GESTIÓN PÚBLICA DE LAS VACANTES:

– La selección, contratación y promoción del personal laboral al servicio de Aguas de Burgos se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

– Se ejecuta un modelo de selección estratégico alineado con los objetivos de Aguas de Burgos.

Actividades fase de publicación:

Anuncio de la convocatoria: se publicará el anuncio de la convocatoria en conformidad con las bases reguladoras en los canales de comunicación acordados para ello por el Comité de Selección y Gerencia de Aguas de Burgos.

3. – FASE VALORACIÓN DE CANDIDATOS:

Se procederá a valorar a los candidatos de acuerdo con lo establecido en las bases de cada convocatoria.

4. – FASE DE ANÁLISIS FINAL:

Se procederá a valorar a los candidatos de acuerdo con lo establecido en las bases de cada convocatoria.

El Comité de Selección será propuesto por Gerencia al Consejo de Administración que será quien lo apruebe.

Comité de Selección Plazas Concurso-Oposición Grupos Profesionales 5-6 tanto para los procesos de selección en Convocatoria Externa como en Promoción Interna en caso de habilitarse.

Presidente: director gerente.

Secretario: secretario del Consejo de Administración (voz no vota).

Vocal 1: una persona de Aguas de Burgos especialista en la materia y con al menos el mismo nivel de titulación que el exigido.

Vocal 2: una persona especialista en la materia y con al menos el mismo nivel de titulación que el exigido. (A propuesta del Comité de Empresa).



Vocal 3: una persona externa especialista en la materia y con al menos el mismo nivel de titulación que el exigido.

Vocal 4: una persona externa especialista en la materia y con al menos el mismo nivel de titulación que el exigido.

Comité de Selección Plazas Concurso-Oposición Grupos Profesionales 1 a 4 (ambos inclusive) para los procesos de selección en Convocatoria Externa:

Presidente: director gerente.

Secretario: secretario del Consejo de Administración (voz no vota).

Vocal 1: una persona de Aguas de Burgos especialista en la materia y con al menos el mismo nivel de titulación que el exigido.

Vocal 2: una persona especialista en la materia y con al menos el mismo nivel de titulación que el exigido. (A propuesta del Comité de Empresa).

Vocal 3: una persona externa especialista en la materia y con al menos el mismo nivel de titulación que el exigido.

Vocal 4: una persona externa especialista en la materia y con al menos el mismo nivel de titulación que el exigido.

Comité de Selección Plazas Concurso-Oposición Grupos Profesionales 1 a 4 (ambos inclusive) para los procesos Promoción Interna:

Presidente: director gerente.

Secretario: Secretario del Consejo de Administración (voz no vota).

Vocal 1: una persona de Aguas de Burgos especialista en la materia y con al menos el mismo nivel de titulación que el exigido.

Vocal 2: una persona de Aguas de Burgos especialista en la materia y con al menos el mismo nivel de titulación que el exigido. (A propuesta del Comité de Empresa).

Vocal 3: una persona de Aguas de Burgos especialista en la materia y con al menos el mismo nivel de titulación que el exigido.

Vocal 4: una persona de Aguas de Burgos especialista en la materia y con al menos el mismo nivel de titulación que el exigido.

En todos los casos, la RLT deberá designar a su representante en un plazo máximo de 15 días naturales desde el requerimiento.

En caso de que por algún motivo los vocales asignados a Aguas de Burgos no puedan ser cubiertos, se ocuparán por personal externo de la misma cualificación requerida.

Se designará un suplente de la misma titulación y categoría para cada componente titular de cada Comité de Selección.

* * *



ANEXO VI

CUADRO DE INSERCIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE AGUAS DE BURGOS DE 21 DE MAYO DE 2001 EN LOS NUEVOS GRUPOS PROFESIONALES

Grupos Profesionales	Área funcional técnica	Área funcional administrativa	Área funcional operativa
G.P.1	B	Telefonista; Auxiliar administrativo.	Personal de limpieza (1/2 jornada); Peón; Peón especialista; Oficial 3ª.
	A	Auxiliar Técnico 2ª; De lineante calgador. Programador de 2ª; Topógrafos 2ª; Delineante; Analista laboratorio 2ª; Auxiliar técnico 1ª; Operador de ordenador.	Guarda; Oficial 2ª; Operador de control 2ª. Encargado lector-cobrador; Inspector de suministros; Encargado de almacén; Subcapataz; Jefe de mantenimiento; Inspector de instalaciones; Lector cobrador; Almacenero; Oficial 1ª de obra; Operador de control 1ª.
G.P.3	B	Analista laboratorio 1ª.	Celador o inspector de obra; Capataz; Maquinista mecánico eléctrico; Maquinista Mecánico.
	A	Programador de 1ª.	Encargado.
G.P.4	B	Topógrafo 1ª; De lineante proyectista.	Encargado de sección.
	A	Jefe de área; Titulado medio sin jefatura.	Jefe de Servicio.
G.P.6	C	Titulado medio con jefatura; Titulado superior sin jefatura.	
	B	Titulado superior con jefatura	
	A	Director de departamento Director Gerente	

* * *



ANEXO VII
CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL

G* N*	CRITERIOS GENERALES	FORMACIÓN	FACTORES DETERMINANTES
1 -	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesiten de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de grado superior, certificado de escolaridad o equivalente.	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
2 B	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
2 A	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieren cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa por sus colaboradores o colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, Formación Profesional de primer grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.
3 B	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio o Formación Profesional de primer grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.
3 A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores o colaboradoras.
4 B	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.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Alto grado de autonomía
4 A	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual, conocimientos técnicos en su materia y de interrelación humana.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Alto grado de autonomía, conocimientos técnicos específicos
5 -	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 y equipos, o equipos funcionales completos.	Titulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior.	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.
6 C	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre la organización y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Comportan una responsabilidad completa 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 y equipos.	Titulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior.	Amplia experiencia, capacidad de coordinación y organización, autonomía, iniciativa, responsabilidad de mando de una o varias áreas funcionales.
6 B	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. Comportan una responsabilidad completa sobre la gestión de varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas y equipos.	Titulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, dirección, alta capacidad de coordinación y organización, autonomía, iniciativa, responsabilidad de mando de varias áreas funcionales.
6 A	Funciones de gerencia y representación, 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. Comportan una responsabilidad completa sobre la gestión de todas las áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas y equipos.	Titulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, dirección, alta capacidad de coordinación y organización, autonomía, iniciativa, responsabilidad de mando de todas las áreas funcionales.

G*- Grupo Profesional - N* - Nivel