



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 27 DE JULIO DE 2018 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. (Código 47100411012018)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. (Código 47100411012018), suscrito el día 15 de enero de 2018, de una parte, por los representantes de la citada empresa y, de otra, por los representantes de los trabajadores en la misma, con fecha de entrada en este Organismo el día 28 de junio de 2018, y vista la posterior subsanación presentada en fecha 26 de julio de 2018 conforme al requerimiento que fue remitido a la comisión negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, 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 (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial

#### ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valladolid a 27 de julio de 2018.-La Jefa dela Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez





## CONVENIO COLECTIVO AQUAVALL EPEL 2017 A 2019

### INDICE

#### TITULO I: AMBITO DE APLICACIÓN

- Artículo 1.- Ambito funcional
- Artículo 2.- Ambito subjetivo
- Artículo 3.- Denuncia del convenio
- Artículo 4.- Comisión paritaria de interpretación
- Artículo 5.- Vinculación a la totalidad
- Artículo 6.- Absorción y compensación

#### TITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 7.- Grupos profesionales
- Artículo 8.- Areas funcionales
- Artículo 9.- Movilidad funcional y modificación de las condiciones de trabajo
- Artículo 10.- Niveles retributivos
- Artículo 11.- Organización del trabajo
- Artículo 12.- Ingresos y ascensos

#### TITULO III: RÉGIMEN ECONÓMICO

- Artículo 13.- Conceptos retributivos
- Artículo 14.- Incrementos salariales
- Artículo 15.- Incrementos salariales 2.010
- Artículo 16.- Descripción Complementos
  - I Personales
  - II De puesto de trabajo
  - III De cantidad de trabajo
  - IV De vencimiento periódico superior al mes
  - V Percepciones en especie
  - VI Anticipos
- Artículo 17.- Prolongación de Jornada
- Artículo 18.- Prima por larga permanencia

#### TITULO IV: REGIMEN DE TRABAJO

- Artículo 19.- Jornada de trabajo
- Artículo 20.- Vacaciones
- Artículo 21.- Permisos retribuidos
- Artículo 22.- Ropa de trabajo
- Artículo 23.- Quebranto de moneda

#### TITULO V: JUBILACIONES

- Artículo 24.- Jubilación

#### TITULO VI: REGIMEN ASISTENCIAL

- Artículo 25.- Ayuda por discapacidad
- Artículo 26.- Enfermedad y accidentes
- Artículo 27.- Indemnizaciones
- Artículo 28.- Revisión médica
- Artículo 29.- Asistencia jurídica
- Artículo 30.- Plan de Igualdad





## TITULO VII: FORMACIÓN, DERECHOS SINDICALES Y SALUD LABORAL

- Artículo 31.- Perfeccionamiento y formación profesional
- Artículo 32.- Comité de empresa
- Artículo 33.- Material de trabajo del comité de empresa
- Artículo 34.- Secciones sindicales
- Artículo 35.- Asambleas
- Artículo 36.- Local sindical
- Artículo 37.- Datos
- Artículo 38.- Salud laboral
- Artículo 39.- Control y visado de contratos

## TITULO VIII: FALTAS Y SANCIONES

- Artículo 40.- Faltas y sanciones

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO Nº1: Cuadro de Retribuciones

ANEXO Nº2: División Areas Funcionales





*En Valladolid, a 15 de enero de 2.018, se reúnen la representación legal de los trabajadores por medio de su comité de empresa y la representación de la dirección de la empresa, reconociéndose ambas partes plena capacidad para la firma del presente convenio colectivo de trabajo, así como sus Anexos, de la Empresa AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L.*

## **TITULO I AMBITO DE APLICACION**

### **ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales del personal que prestan sus servicios en AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L..

### **ARTICULO 2.- AMBITO SUBJETIVO**

El presente Convenio entrará en vigor a los tres días de su aprobación por las partes negociadoras.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, el presente convenio tendrá carácter retroactivo a los diversos efectos obligando el mismo a partir del día 1 de Julio de 2017.

La duración del presente convenio será de tres años, dando comienzo el 1 de Julio de 2017 y finalizando el 31 de Diciembre del año 2019.

### **ARTICULO 3.- DENUNCIA DEL CONVENIO**

El presente convenio queda automáticamente denunciado un mes antes de la finalización de su vigencia, sin que sea preciso la denuncia del mismo por alguna de las partes.

Durante el plazo de tiempo que pudiera existir entre la finalización del presente Convenio y la entrada en vigor del que le sustituya, estará vigente el actual a todos los efectos.

### **ARTICULO 4.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACIÓN**

Se constituye una Comisión mixta formada por cuatro vocales, dos en representación de AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. y dos en representación de la plantilla.

La comisión se reunirá cada vez que lo solicite cualquiera de las partes y será Secretario/a de cada Sesión, uno de los vocales, comenzando el turno por la representación de la empresa y rotando sucesivamente entre todos los que formen la Comisión.

La comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de este convenio. Sus funciones serán las de interpretación y vigilancia del convenio.

De todas las reuniones se levantarán actas de las mismas que firmarán todos los presentes, siendo los acuerdos o resoluciones adoptados en ellas vinculantes para las partes, siempre que sean por mayoría absoluta.

Las discrepancias que puedan surgir de esta comisión se someterán a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de





Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL).

## **ARTICULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y así se consideran a efectos de su aplicación, no pudiendo aplicarse parcialmente, reconociéndose así de forma expresa por las partes.

## **ARTICULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Las retribuciones pactadas en este Convenio absorberán y compensarán todas las existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza.

Los nuevos aumentos que se produzcan durante la vigencia del mismo por disposiciones generales, sólo le afectarán si consideradas globalmente y en cómputo anual, superan a las pactadas en el mismo (quedando como garantía Ad Personam), en caso contrario, serán absorbidas y compensadas.

## **TITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **ARTICULO 7.- GRUPOS PROFESIONALES**

Se establecen los siguientes grupos profesionales que sustituyen a las antiguas categorías profesionales:

#### **Grupo Profesional 1**

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

*2.Formación:* Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

#### **Grupo Profesional 2**

*1.Criterios Generales:* Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte del personal que lo desempeña, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros de la plantilla.

*2.Formación:* Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

#### **Grupo Profesional 3**

*1.Criterios Generales:* Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de





instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

*2.Formación:* Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

#### **Grupo Profesional 4**

*1.Criterios Generales:* Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

*2.Formación:* Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### **Grupo Profesional 5**

*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.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

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

Ambas partes se comprometen a constituir una mesa de trabajo para el estudio y adecuación de los grupos profesionales, los puestos de trabajo y las áreas funcionales antes del 31 de marzo de 2018, que estará constituida por los miembros del comité de empresa y los representantes de la dirección.

#### **ARTICULO 8.- AREAS FUNCIONALES**

Dentro de los Grupos Profesionales 2 y 3, se establecen a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al personal en cada puesto de trabajo las áreas funcionales Administrativa y Técnica (Anexo N° 2).





## **ARTICULO 9.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

La movilidad funcional solo podrá aplicarse dentro del grupo profesional y área funcional a la que pertenezca el personal, salvo mutuo acuerdo de las partes.

En todo caso, cuando se produzcan casos de movilidad funcional se informará al Comité de Empresa.

## **ARTICULO 10.- NIVELES RETRIBUTIVOS**

Se establecen cinco niveles retributivos según los diferentes grupos profesionales, de acuerdo con las tablas que figuran en el Anexo N° 1.

Cuando se produzca un cambio de responsabilidades, se procederá a negociar entre la plantilla y la empresa lo referente a su retribución, según lo acordado en el artículo anterior.

## **ARTICULO 11.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Dentro de la organización práctica del trabajo, cuya competencia corresponde exclusivamente a la Dirección de AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L., ésta la desarrollará dentro de los términos legales establecidos en cada momento, y en especial contemplando lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

## **ARTICULO 12.- INGRESOS Y ASCENSOS**

Será facultad de la Dirección de AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. todo lo relativo a la Contratación y Ascensos del personal.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, las vacantes producidas, serán cubiertas cuando así sea necesario. Prioritariamente dichas vacantes serán cubiertas por promoción interna, ajustándose a criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad, estableciendo, cuando así lo estime la Dirección de AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L., la celebración y realización de las correspondientes pruebas selectivas de carácter técnico-práctico.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias del mercado será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

## **TITULO III.- REGIMEN ECONOMICO**

### **ARTICULO 13.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Se considera retribución Bruta Anual la suma de todas las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

El salario estará formado por los siguientes conceptos:





- Salario base de Convenio
- Complementos
  - I. Personales
    - a) Complemento Personal
    - b) Antigüedad
    - c) Ad Personam
    - d) Complemento de Mejora
  - II. de Puesto de Trabajo
    - a) Plus de Nocturnidad
    - b) Plus de Turnicidad
    - c) Trabajo en domingos y festivos
    - d) Retenes de servicio
  - III. De Cantidad de Trabajo
    - Horas extraordinarias
  - IV. De Vencimiento periódico superior al mes
    - a) Pagas extraordinarias
  - V. Percepciones en Especie
    - a) Suministro de agua
    - b) Ayuda escolar
  - VI. Anticipos

## **ARTICULO 14.- INCREMENTOS SALARIALES**

Las cuantías para el año 2017 se reflejan en el anexo nº1 del presente Convenio.

Para el año 2017 se establece una subida general del 1% aplicable desde el 1 de Julio.

Para los siguientes años de vigencia del Convenio, 2018 y 2019, el tratamiento económico es el determinado en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los ejercicios, para los empleados del sector público.

La Comisión Paritaria se reunirá durante el mes siguiente a la aprobación de la L.G.P.E de cada año, con objeto de valorar el tratamiento salarial, conforme a los criterios fijados en esta ley y los acuerdos alcanzados en la Mesa General de la Función Pública.

Alcanzando el acuerdo en la Comisión Paritaria, se firmará la actualización de tablas salariales reflejadas en el Anexo 1 y se abonarán en la nómina del siguiente mes.

## **ARTICULO 15.- INCREMENTOS SALARIALES 2017.**

Se realizará la revisión salarial para el año 2017, de acuerdo con los incrementos reales señalados en el artículo anterior, abonable durante el próximo mes de enero de 2018.

## **ARTICULO 16. DESCRIPCION DE COMPLEMENTOS**

### **I- PERSONALES:**

#### **a) Complemento Personal:**

Este complemento será revisado como mínimo en igual porcentaje que el Salario Base de Convenio, no siendo absorbible ni compensable, y corresponde a las cantidades que viene percibiendo el personal de forma individual y de carácter personal.







b) Antigüedad:

Su cuantía será la establecida en las tablas retributivas anexas a este Convenio, computándose por trienios el tiempo de prestación de servicios en la EPEL Agua de Valladolid, desde el 1 de julio de 2017.

Para trabajadores de nuevo ingreso se computará desde la fecha de alta en la empresa.

Los efectos económicos originados por el reconocimiento de la antigüedad se producirán desde la fecha de la petición de la persona interesada.

c) AD PERSONAM:

Este concepto es de carácter individual y personal, para aquellos que lo vengán percibiendo, y es el derivado de responsabilidades individuales y dedicación exclusiva.

d) Complemento de Mejora:

Este complemento recoge las percepciones que de acuerdo con el puesto de trabajo desempeñado se consolidaron individualmente en anteriores Convenios Colectivos.

Complemento de mejora:

El personal afectado será todos los Grupo 1 y 2, que no perciban cantidad alguna por este concepto o que la percepción sea inferior, y que se encuentran encuadrados en los siguientes:

- Área Funcional Administrativa.
- Área Funcional Técnica en los siguientes departamentos:
  - Departamento de Distribución y Oficina Técnica.
  - Laboratorios ETAP y EDAR
  - Control de Vertidos.

La percepción para el año 2017 por este concepto es de 27,62 EUROS mensuales.

Para el año 2018 los importes anuales individuales cobrados por este concepto pasarán a formar parte del complemento personal, desapareciendo este complemento de mejora.

**II- DE PUESTO DE TRABAJO:**

a) PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se establece un plus para 2017 de VEINTITRES EUROS CON CUARENTA (23,40) diarios para el personal que realice sus funciones en periodo nocturno, definido éste, de acuerdo con la legislación vigente.

b) PLUS DE TURNICIDAD.

Para el personal que presten sus servicios bajo el sistema de 2 ó 3 turnos, se establece para 2017 un plus de SESENTA Y NUEVE EUROS CON SESENTA Y NUEVE (69,69) mensuales.

c) TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Los trabajos realizados en domingos y festivos devengarán por jornada completa una prima para 2017 de CINCUENTA Y DOS EUROS CON OCHENTA Y SEIS CENTIMOS (52,86) por domingo o festivo trabajado.

Este plus queda excluido para aquellos trabajos que por su naturaleza devenguen horas extraordinarias festivas.





#### d) RETENES DE SERVICIO.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, realizar el servicio de guardia y/o retén será obligatorio para todo el personal que por sus funciones específicas sean designados para tales cometidos.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla del centro de trabajo o, en su defecto, entre la Dirección de la empresa y la persona afectada, se establecerá la compensación a que hubiera lugar.

Con el fin de efectuar aquellos servicios extraordinarios que AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. debe garantizar y que por su propia naturaleza no pueden ser realizados en horas de trabajo como pueden ser roturas imprevistas, cortes de emergencia, y otras de naturaleza análoga, se establecen los retenes de servicio.

Estos retenes estarán compuestos por:

#### **Área de Oficina Técnica y Distribución:**

- Reten semanal (de lunes a domingo):

Una persona del Grupo Profesional 3, haciéndose cargo de agua y alcantarillado.

Una persona del Grupo Profesional 2 Dto. Agua

Una persona del Grupo Profesional 1 Dto. Agua

Dos personas del Grupo 2 ó Grupo 1 Dto. Alcantarillado

De forma rotativa y según calendario, se irán conformando los retenes de servicio entre la plantilla de las dependencias correspondientes a los Grupos Profesionales 3, 2 y 1.

#### **Área de Producción:**

- Reten semanal (de lunes a domingo):

En el Departamento de Mantenimiento: tres personas del Grupo Profesional 2, una para ETAPs y dos para EDAR.

El personal nombrado para la realización del retén se compromete a estar localizados mediante elementos de radiofonía que les permita una actividad normal durante la vigencia del retén e incorporarse al retén, en caso necesario, a la mayor brevedad posible, y nunca en el plazo superior a una hora.

Las cantidades brutas a percibir por las personas que componen el retén semanal serán para 2017 de CIENTO CUARENTA EUROS CON OCHENTA Y CINCO CENTIMOS (140,85) euros/semana.

#### **III.- DE CANTIDAD DE TRABAJO:**

##### HORAS EXTRAORDINARIAS.

La cuantía por este concepto durante la vigencia del presente convenio se encuentra reflejada en el anexo nº1 del presente Convenio, revisándose anualmente en el incremento general del Convenio.





## **IV.- DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES**

### **a) PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

Se establecen cuatro pagas extraordinarias, consistentes en el importe de:

- Salario Base Convenio
- Complemento Personal
- Ad Personam
- Antigüedad

Tales gratificaciones se percibirán en los meses de Marzo, Junio, Agosto y Diciembre.

En los casos de nuevo ingreso o en razón a la permanencia del personal en AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L., si éste no tuviera derecho a la totalidad de la gratificación extraordinaria, su importe se prorrateará semestralmente en función del tiempo en activo en AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L..

## **V.- PERCEPCIONES EN ESPECIE**

### **a) SUMINISTRO DE AGUA**

Los/as empleados/as de la empresa en activo, una vez superado el período de prueba, se les abonará la cantidad que corresponda a la tarifa de uso doméstico por su cuota de servicio, 10 euros mensuales.

Asimismo, de solicitarse altas en el servicio, la fianza y otras tasas vigentes por el Ayuntamiento deberán ser abonadas en el momento de realizarse dicha solicitud.

### **b) AYUDA ESCOLAR**

AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. abonará en concepto de ayuda escolar para 2017 una bolsa de 108,64 EUROS anuales brutos por cada hijo/a que curse estudios de guardería, educación infantil, primaria, y primer ciclo de la E.S.O.; de 116,39 EUROS para Formación Profesional, segundo ciclo de la E.S.O. y bachillerato; de 140,64 EUROS para Estudios Universitarios, previa presentación de la correspondiente documentación que acredite estar realizando tales estudios.

Tendrá derecho a esta ayuda, para sí y para sus hijos/as o personas dependientes con relación de custodia, tutela o adopción, el personal fijo de plantilla y eventuales que lleven al menos un año prestando sus servicios en AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L.

## **VI.- ANTICIPOS**

El personal fijo de plantilla podrá solicitar dos clases de anticipos de nómina a cuenta de los salarios:

1.- **Ordinarios**, se podrán solicitar dos en un plazo de doce meses, con un importe máximo del salario líquido de una mensualidad y reintegrables en tres pagas consecutivas.

2.- **Extraordinarios**, se podrá solicitar uno anual, con un importe máximo de 2 mensualidades de salario líquido, que no podrá exceder de 2.400 EUROS, y reintegrable en seis pagas consecutivas. Estos deben ser justificados y se concederán de acuerdo a la necesidad y





naturaleza del mismo, debiendo obedecer a situaciones de gastos sanitarios u otros de carácter asistencial.

Para estos anticipos se dotará un máximo de 30.000 EUROS. En caso de sobrepasar las peticiones estos límites tendrán que esperar a que haya disponible en la cuenta dotada para tal fin.

Los anticipos extraordinarios siempre tendrán prioridad sobre los ordinarios. Las peticiones se presentarán por escrito dirigido a Gerencia a través del Departamento de Personal.

## **ARTICULO 17.- PROLONGACION DE JORNADA. -**

Dado el carácter público de los servicios prestados por AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias, una vez computada la jornada normal de trabajo efectivo.

Cuando la plantilla fuera requerida para continuar trabajando por necesidades extraordinarias al finalizar su jornada laboral diaria:

- Si la duración de la prolongación se estima que supere las dos horas, se interrumpirá la jornada para comida o cena. Si ésta se lleva a cabo fuera del domicilio del personal de la empresa, tendrá derecho a percibir una dieta compensatoria del gasto de comida o cena de 20,34 EUROS, fijándose además la interrupción de los trabajos por comida por un tiempo máximo de una hora.
- Si la duración de la prolongación se estima que no superará las dos horas y por lo tanto no es necesario la interrupción de los trabajos para comida o cena, se tendrá derecho a una prima de 6,68 EUROS por cada hora o fracción de hora de prolongación, sin perjuicio de su pago como horas extraordinarias.

## **ARTICULO 18.- PRIMA POR LARGA PERMANENCIA**

Se establece una prima única de 1.191,38 EUROS para aquel personal de AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. que lleven ininterrumpidamente 25 años de servicio completo, computados desde el momento de la municipalización del extinguido servicio.

## **TITULO IV. RÉGIMEN DE TRABAJO**

### **ARTICULO 19.- JORNADA DE TRABAJO**

El número de horas normales de trabajo para el personal de AGUA DE VALLADOLID EPEL será de 1.596 horas anuales de trabajo efectivo. La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual y sujeto al calendario laboral de cada área o departamento





Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderá comprendido el tiempo horario empleado en la jornada como descanso para el bocadillo. Dicho tiempo será como máximo de treinta minutos ininterrumpidos.

Dentro del mes de Diciembre será elaborado el calendario laboral del siguiente año quedando expuesto en los tabloneros de anuncios antes del 31 de Diciembre.

En cuanto a los horarios de trabajo, quedan supeditados al calendario laboral.

No obstante, la jornada general de trabajo en el Sector Público ha quedado establecida en la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, fijando que la misma no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. En tanto se mantenga dicha norma la jornada será igual, en cómputo anual, a la fijada para el personal laboral del Ayuntamiento de Valladolid, y su concreta distribución se determinará en el calendario anual.

En concreto serán de aplicación exclusivamente en términos de jornada y permisos los artículos: 20 (Jornada de trabajo), 25 (Días de libre disposición), 26 (Vacaciones Anuales) y 27 (Permisos retribuidos y no retribuidos) del Convenio para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Valladolid y las Fundaciones Municipales 2008-2011, con la misma adaptación que para los mismos haga el Ayuntamiento al darle cumplimiento a la referida Ley. Cualquier retribución pactada en los anteriores artículos no será de aplicación, siendo de aplicación las retribuciones fijadas en el artículo 16 de este convenio colectivo de AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L..

Si fuese derogada la referida limitación legal, la jornada quedará de nuevo establecida en las 1596 horas anuales de trabajo efectivo a las que se hace referencia en el primer párrafo de este artículo.

## **ARTICULO 20.- VACACIONES**

Para todo el personal, las vacaciones serán de 22 días laborables. La Dirección de AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. con la participación del Comité de Empresa, elaborará un calendario de vacaciones, que deberá ser puesto en conocimiento de la totalidad de la plantilla a través de la citada representación social, entre los días 15 y 31 de Diciembre del año anterior al disfrute, pudiendo éstas fraccionarse en dos periodos de 11 días siempre y cuando esto no perjudique al buen funcionamiento de la Empresa.

Tal disfrute se llevará a cabo por el personal de la Plantilla de forma ininterrumpida y el calendario de vacaciones se establecerá dentro de cada dependencia, por Secciones, de modo que mediante turnos rotativos las puedan disfrutar toda la plantilla al menos cada tres años en alguno de los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, sin perjuicio de la distribución uniforme de asignación de fechas en todos los meses del año.

## **ARTICULO 21.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

Además de lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores, el personal de AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L., y sin que ello suponga disminución de su periodo de vacaciones tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Un día por matrimonio de padre, madre, hijos/as o hermanos/as por consanguinidad o afinidad.
- Dos días por cambio de domicilio habitual.
- Los días 24 y 31 de Diciembre teniendo la consideración de festivos.





- Cuatro días de libre disposición.

Los días 24 y 31 de Diciembre se consideraran equiparables a festivos, disfrutándose siempre que las circunstancias del servicio lo permitan. Si no se pueden disfrutar se compensarán dentro del primer trimestre del año siguiente. Cuando ambos coincidan en domingo o cuando alguno de ellos coincida con un descanso programado en el calendario del personal, serán compensados con dos días de libre disposición, o uno en su caso, pudiendo ser disfrutados antes de esa fecha por el personal fijo.

Las fiestas nacionales, autonómicas y locales serán las que consten en la normativa reguladora de esta materia y que se incluirán en los calendarios de trabajo. Por cada sábado festivo que coincida con el día de descanso del personal, se concederá un día de permiso retribuido, que solo se podrá disfrutar con posterioridad al festivo del que trae causa.

Las solicitudes de días de libre disposición que afecten a puentes, se deberán solicitar con una anticipación máxima de 30 días naturales y mínima de 15 días, respecto del primer festivo, con el fin de coordinar y dar oportunidades equitativas a todo el personal para su disfrute.

El disfrute de los días de libre disposición será previa autorización de la Jefatura de Área correspondiente, que lo autorizará siempre que no cause perjuicio a la marcha del Área. La Empresa no podrá denegar un mismo permiso más de dos veces. El uso de los días de libre disposición se deberá realizar dentro del año natural, perdiendo aquellos días que no se hubieran disfrutado. No obstante, lo anterior, si los días de libre disposición se han solicitado y por razones de calendario o por necesidades del servicio no se pudieran disfrutar en el año, éstos se podrán tomar como máximo dentro del primer mes del año siguiente, considerándose en caso contrario como no usados.

Para la lactancia de un menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En el caso de días de licencia establecidos por el Estatuto de los Trabajadores por enfermedad grave de familiar con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, estos se podrán disfrutar dentro del periodo de ingreso hospitalario del familiar.

## **ARTICULO 22.- ROPA DE TRABAJO**

AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. facilitará a toda su plantilla en activo los medios de protección personal y la ropa de trabajo adecuada.

Siendo el comité de Seguridad y Salud el encargado de definir y concretar en este aspecto.





Los pedidos de ropa necesarios de conformidad a lo establecido en este artículo, serán cursados por AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L.. La entrega de la ropa de trabajo se hará en los siguientes plazos:

Ropa de verano: Mes de Mayo

Ropa de invierno: Mes de Octubre

## **ARTICULO 23.- QUEBRANTO DE MONEDA**

AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. dotará un fondo anual no acumulable ni abonable al personal de 1.000 EUROS para cubrir los posibles desajustes que puedan producirse en los arqueos diarios de caja en concepto de quebranto de moneda.

## **TITULO V. JUBILACIONES**

### **ARTICULO 24.- JUBILACIÓN**

Lo referente a este artículo en cuanto a prestaciones por jubilación, muerte e invalidez, debido a la subrogación empresarial, queda regulado por el Reglamento del Plan de Pensiones de AGUAS DE VALLADOLID S.A., aprobado por la Empresa y la representación correspondiente del personal en fecha de 29 de Octubre de 2.002, y por sus posteriores modificaciones. Subrogado por AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. con fecha 1 de julio de 2017.

De acuerdo con las medidas actuales de fomento de empleo por anticipación de la edad de jubilación recogidas en el R.D 1194/1985 y mientras éstas sean vigentes, AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. se obliga a facilitar la jubilación a los 64 años a la persona que lo solicite, contratando simultáneamente a una persona en situación de desempleo.

## **TITULO VI. REGIMEN ASISTENCIAL**

### **ARTICULO 25.- AYUDA POR DISCAPACIDAD**

La prestación por este concepto de discapacidad, recogidas en Ley de integración social de las personas con discapacidad (LISMI, Ley 13/1982), junto con la Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, se fija para 2017 en 44,06 EUROS por familiar. Tendrán derecho a esta ayuda el titular de la patria potestad o en su defecto la tutoría legal y el propio trabajador.

Estas ayudas se otorgarán en todos los casos en que la renta bruta anual del trabajador beneficiario sea inferior a 28.000 EUROS.

### **ARTICULO 26.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE**

En el caso de accidente de trabajo o enfermedad común que ocasione Incapacidad Temporal, AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. complementará la diferencia que exista entre la prestación de la Seguridad Social y el 100 % del salario que viniera percibiendo el trabajador afectado por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Base Convenio
- Antigüedad
- Complemento Personal
- Ad Personam.





## **ARTICULO 27.- INDEMNIZACIONES.**

Para el personal incluido en el Plan de Pensiones no les será de aplicación el presente artículo.

Para el año 2017 AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. contratará con empresas de reconocida solvencia un seguro que cubra la indemnización de 18.110,48 EUROS, en caso de muerte y 33.806,24 EUROS en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez a aquellos trabajadores que figuren contratados por AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. y no sean partícipes del PLAN, durante la vigencia del presente convenio, independientemente de cualquier otra a que tuvieren derecho.

Asimismo, a estas cantidades para el año 2018 y 2019 se les aplicará un incremento de lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

## **ARTICULO 28.- REVISIÓN MÉDICA**

Con la finalidad de adecuar la vigilancia de la salud al cumplimiento de lo establecido en el número 1 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el reconocimiento médico tiene carácter obligatorio en los supuestos en los que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la plantilla o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de dichos reconocimientos serán estrictamente confidenciales y personales.

## **ARTICULO 29.- ASISTENCIA JURIDICA.**

AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. se hará cargo de facilitar a su plantilla, a través del seguro de responsabilidad civil, la asistencia jurídica precisa en los supuestos de producirse daños ocasionados por los propios miembros de la plantilla en el desempeño de su trabajo, siempre que tales daños no sean debidos a dolo o negligencia inexcusable el personal. En tales supuestos AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L., además de la asistencia jurídica, responderá subsidiariamente en vía civil.

AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. se obliga a facilitar información en los aspectos jurídicos en que intervenga y afecten al personal de la Plantilla, dando traslado igualmente al Comité de Empresa.

## **ARTICULO 30.- PLAN DE IGUALDAD**

A tenor de lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Aquavall EPEL, en plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigor de este convenio. Tomando como punto de partida el documento «Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» de la empresa Aguas de Valladolid S.A., firmado en fecha 29 de noviembre de 2013 por la comisión de igualdad y subrogado por AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. con fecha 1 de julio de 2017.







## **TITULO VII. FORMACIÓN, DERECHOS SINDICALES Y SALUD LABORAL**

### **ARTICULO 31.- PERFECCIONAMIENTO Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

La Empresa se obliga a la programación y preparación de cursos de formación para su plantilla.

En esta materia se estará a cuanto dispone el Estatuto de los Trabajadores, dando AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. las máximas facilidades para la asistencia a cursos de formación de su plantilla, quienes deberán justificar la asistencia y aprovechamiento.

Para una mayor implicación se constituirá una comisión mixta de Empresa-Comité que analizará las necesidades de formación, para aprovechar al máximo los medios que existan tanto dentro como fuera de la empresa, así como el reparto entre horas de trabajo y horas fuera de trabajo, pudiendo fijar premios de acuerdo con los criterios que se determinen.

### **ARTICULO 32.- COMITÉ DE EMPRESA**

Se reconocen los derechos recogidos en la legislación vigente.

Los miembros del Comité de Empresa, para el desarrollo de sus funciones dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para cada uno de sus miembros, pudiendo ser acumuladas en uno o varios de estos, sin rebasar el máximo total, poniéndolo en conocimiento de la Empresa, manifestando quien disfrutará de dicha acumulación. No siendo computadas a esos efectos de contabilización las empleadas en la negociación colectiva, reuniones de órganos paritarios o de significado similar, ni las realizadas a petición de la Empresa.

### **ARTICULO 33 .- MATERIAL DE TRABAJO DEL COMITÉ DE EMPRESA**

La empresa se compromete a suministrar, cuando sea solicitado, el material de oficina necesario para el desarrollo normal del trabajo del Comité de Empresa.

### **ARTICULO 34.- SECCIONES SINDICALES**

Se reconocerán las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que acrediten un mínimo de afiliación del 10% de la Plantilla o del 40% del Comité de Empresa. Dichas Secciones Sindicales podrán solicitar el descuento en nómina por AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. de las cuotas sindicales de sus afiliados y podrán reunirse sin limitación, fuera de la jornada de trabajo. Ninguna persona de la plantilla podrá ser discriminado por pertenecer a una determinada Central Sindical.

### **ARTICULO 35.- ASAMBLEAS**

AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. concederá hasta dos horas mensuales retribuidas para la celebración de asambleas legalmente convocadas.

El Comité de Empresa, las Secciones Sindicales y el 51% de la Plantilla, estarán autorizados para la realizar las convocatorias indicadas en el párrafo anterior.

La convocatoria en horario normal de trabajo, se efectuará previo informe a la Dirección de AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. y con antelación suficiente para programar debidamente los trabajos habituales. Siempre quedará un retén de servicio que pueda efectuar los trabajos de emergencia.





## **ARTICULO 36.- LOCAL SINDICAL**

AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. facilitará un local para el uso tanto del Comité de Empresa como de las Secciones Sindicales si las hubiera, dotándole de material adecuado a sus fines.

Asimismo, instalará tabloneros de información sindical en cada unidad de trabajo independientemente, en un lugar suficientemente visible.

## **ARTICULO 37.- DATOS**

AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. facilitará al Comité de Empresa los datos generales que marque la legislación para el asesoramiento completo de la plantilla, pudiendo exigir, en su caso, el oportuno carácter reservado de determinadas informaciones y datos, al tiempo de suministrarlos.

Se estará a lo dispuesto en la ley 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal.

## **ARTICULO 38.- SALUD LABORAL.**

Las partes se obligan a desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollan

## **ARTICULO 39.- CONTROL Y VISADO DE CONTRATOS**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

## **TITULO VIII. FALTAS Y SANCIONES**

### **ARTICULO 40.- FALTAS Y SANCIONES.**

El presente artículo se regirá por el Capítulo VII: régimen disciplinario, del Convenio Colectivo Estatal para el Sector de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua.

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

El presente Convenio Colectivo sustituye, en lo que regula a lo establecido por uso o costumbre en AGUA DE VALLADOLID E.P.E.L. o por anteriores Convenios.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

Las partes firmantes de este convenio Colectivo, acuerdan adherirse a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL) y su Reglamento.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como en el resto de las disposiciones de carácter general y demás fuentes legales en materia laboral que están en vigor.





Cualquier discrepancia que pudiera surgir en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo, así como las que pudieran darse en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 51 y 85.3-c del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán sometidas a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León, de 29 de septiembre de 2015, o acuerdo posterior que lo sustituya.





## ANEXO 1

<b>CUADRO DE RETRIBUCIONES AÑO 2017</b>		
<b>SALARIO ANUAL</b>	<b>Anual 2017</b>	<b>Mensual</b>
Grupo 1	19.892,04	1.243,25
Grupo 2	20.518,63	1.282,41
Grupo 3	22.448,17	1.403,01
Grupo 4	28.121,28	1.757,58
Grupo 5	33.917,04	2.119,82
<b>Complemento Mejora</b>		<b>2.017</b>
Grupos 1 y 2		27,62
<b>PLUSSES</b>		<b>2.017</b>
Turnicidad		69,69
Nocturnos		23,40
Festivos		52,86
Retén		140,85
Primas		6,68
Dietas		20,34
Ayu.Escolar A		108,64
Ayu.Escolar B		116,39
Ayu.Escolar C		140,64
<b>HORAS EXTRA NORM.</b>		<b>2.017</b>
Grupo 1		14,01
Grupo 2		14,96
Grupo 3		15,87
<b>HORAS EXTRA FEST. Y NOCT.</b>		<b>2.017</b>
Grupo 1		16,01
Grupo 2		17,10
Grupo 3		18,12
<b>Prima larga permanencia</b>		<b>2.017</b>
		1.191,38
<b>Retribución Agua</b>		<b>2.017</b>
Ayuda discapacidad		10,00
		44,06
<b>ANTIGÜEDAD TRIENIO</b>	<b>Anual 2017</b>	<b>Mensual</b>
Grupo 1	596,76	37,30
Grupo 2	615,56	38,47
Grupo 3	673,45	42,09
Grupo 4	843,64	52,73
Grupo 5	1.017,51	63,59





ANEXO Nº 2			
DIVISIÓN EN AREAS FUNCIONALES			
Área	Departamento	Grupo Profesional	Área Funcional
DIRECCIÓN	DIRECCIÓN	Grupo 3	Administrativa
		Grupo 2	
ADMINISTRACION	ECONÓMICO	Grupo 3	Administrativa
		Grupo 2	
	PERSONAL	Grupo 3	Administrativa
		Grupo 2	
	COMPRA S	Grupo 3	Administrativa
		Grupo 2	
	LOGISTICA	Grupo 3	Administrativa
		Grupo 2	
	ATENCIÓN AL CLIENTE	Grupo 3	Administrativa
		Grupo 2	
FACTURACIÓN	Grupo 3	Administrativa	
	Grupo 2		
INTERVENCIÓN	Grupo 3	Administrativa	
	Grupo 2		
INSPECCIÓN, LECTURA Y CONTADORES	Grupo 3	Técnica	
	Grupo 2		
OFICINA TÉCNICA Y DISTRIBUCIÓN	OFICINA TÉCNICA	Grupo 2	Administrativa
		Grupo 2 (Vigilante de obras)	Técnica
	REDES AGUA Y ALCANTARILLADO	Grupo 3	Técnica
Grupo 2			
PRODUCCIÓN	LABORATORIO	Grupo 3	Técnica
		Grupo 2	
	PLANTAS ETAP Y EDAR	Grupo 3	Técnica
		Grupo 2	
		Grupo 1	
	MANTENIMIENTO ETAP Y EDAR	Grupo 3	Técnica
		Grupo 2	
	CONTROL CENTRALIZADO	Grupo 3	Técnica
		Grupo 2	
	CONTROL DE VERTIDOS	Grupo 4	Técnica
Grupo 2			