

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4 *RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Hispanagua, Sociedad Anónima Unipersonal” (código número 28100101012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Hispanagua, Sociedad Anónima Unipersonal”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 4 de febrero de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de marzo de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## DOCUMENTO I

## PARTES QUE ACUERDAN EL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo para los trabajadores de Hispanagua, S.A.U. ha sido negociado y firmado por los representantes del Comité de Empresa en representación de los trabajadores de un lado, y de otro, por los representantes legales de la Dirección de la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO I

## Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial, funcional y personal.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de los trabajadores pertenecientes a los centros e instalaciones de la empresa pública Hispanagua, S.A.U. situadas en la Comunidad de Madrid que figuran en el Anexo I, cuya actividad es la gestión integral del agua, incluida las auxiliares relacionadas con ésta, entre las que cabe destacar:

- Obras para el abastecimiento y saneamiento de aguas.
- Actuaciones en las redes de distribución de aguas.
- Depuración de aguas residuales.
- Tratamiento de agua potable.
- Gestión integral de acometidas de agua.
- Gestión integral de contadores de agua.
- Asistencias Técnicas.

Quedan excluidos los trabajadores que perciban conceptos retributivos no contemplados en este Convenio, cuyo número no podrá exceder del dos por 100 del total de la plantilla en cómputo anual.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—El Convenio tendrá una duración de tres años, permaneciendo vigente desde el uno de enero de dos mil quince hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, salvo para aquellas materias y con los efectos que expresamente se determinan en cada caso.

Art. 3.º *Denuncia del Convenio.*—El convenio quedará prorrogado de año en año mientras alguna de las partes no lo denuncie expresamente con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado este convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso sobre uno nuevo, se prorroga la totalidad de su contenido hasta la firma del mismo.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación se considerarán globalmente.

Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declarara nula alguna de las cláusulas del Convenio, éste perderá eficacia y la Comisión Negociadora se reunirá al objeto de considerar si cabe modificar las cláusulas objeto de pronunciamiento judicial manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio, o por el contrario dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

Art. 5.º *Comisión Paritaria.*—Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el Convenio se crea una comisión formada por seis miembros, tres por parte de la Dirección de la Empresa y tres por parte del Comité de Empresa, de la que, al menos, uno por cada parte habrá sido integrante de la Mesa Negociadora del Convenio.

Se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando una de las partes así lo solicite.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

Art. 6.º *Resolución de conflictos.*—Con carácter previo a la promoción de cualquier conflicto colectivo de carácter jurídico, las partes, en el ánimo de potenciar la autonomía colectiva, someterán los mismos a la Comisión Paritaria.

La parte que suscite la discrepancia, determinando por escrito con la mayor precisión los términos y contenido de las cuestiones objeto de debate, solicitará a la otra convocatoria de reunión.

El precitado trámite se considerará cumplido si no se lograra adoptar un acuerdo o, en todo caso, por el transcurso de quince días naturales desde la solicitud de convocatoria.

Las partes integrantes de la Comisión Paritaria podrán someter sus discrepancias al sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Al objeto de 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, se someterán al sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

## TÍTULO II

### Dirección de la actividad laboral

#### Capítulo I

##### *Organización del trabajo*

Art. 7.º *Competencia.*—La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá respetando las normas y orientaciones del Convenio.

Art. 8.º *Objeto.*—La facultad de organización del trabajo tiene por objeto lograr una mayor competitividad y mejorar la productividad por la utilización más eficiente de los recursos humanos y materiales. Para ello es necesaria la mutua colaboración de las partes en todos los aspectos que puedan incidir en la mejor prestación de los servicios encomendados.

Es potestad de la empresa adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos, aunque contará con las opiniones y propuestas de los representantes de los trabajadores y los tendrá informados de todos los aspectos que puedan conllevar adaptaciones de la estructura organizativa y, en consecuencia, variación de las condiciones de trabajo.

Igualmente, se establecerán fórmulas de participación para que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha del trabajo. Estas fórmulas, que pueden incluir reuniones de grupo con sus responsables y la creación de equipos de enriquecimiento de tareas, se potenciarán por los trabajadores para posibilitar su mejor integración.

#### Capítulo II

##### *Movilidad*

Art. 9.º *Movilidad. Principios generales.*—Se entiende por movilidad el cambio, permuta, traslado y ajuste de los puestos de trabajo, que no tendrá más limitaciones que las contenidas en las normas legales vigentes y en éste Convenio.

Art. 10.º *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional estará limitada a trabajadores que pertenezcan al mismo grupo profesional y puestos con el mismo turno de trabajo.

Si el nuevo puesto de trabajo tiene asignado nivel de valoración superior, el trabajador será retribuido conforme a él. Igualmente se respetará la retribución superior que se venga percibiendo, cuando el nivel de valoración del puesto sea inferior.

Art. 11.º *Trabajos con funciones de Subgrupos Profesionales Superiores o Inferiores.*—Para la realización de funciones no correspondientes al Grupo o Subgrupo Profesional además de lo establecido en las normas legales vigentes, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. El tiempo de desempeño de un puesto de trabajo, cuando el Grupo o Subgrupo Profesional sea superior, no excederá de seis meses en doce ni de ocho en veinticuatro, salvo que se deba a ausencia temporal del titular. Salvo que se superen los plazos legalmente establecidos.

2. El desempeño de un puesto de trabajo de un Grupo o Subgrupo Profesional superior no llevará consigo su adquisición ni la del nivel del puesto.

3. La realización de trabajos de un Grupo o Subgrupo Profesional inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible.

4. La Dirección informará al Comité de Empresa en cualquiera de los supuestos contemplados antes.

Art. 12.º *Polivalencia.*—Se analizarán las tareas a realizar en los diferentes puestos de trabajo, así como el contenido funcional de los distintos Grupos y Subgrupos Profesionales para conseguir un correcto aprovechamiento de la jornada laboral.

Igualmente, siempre que sea necesario para la normal ejecución del trabajo encomendado se realizarán funciones que puedan ser accesorias o complementarias a las del Grupo o Subgrupo Profesional.

Art. 13.º *Movilidad geográfica.*—1. Permuta: Los trabajadores pertenecientes al mismo grupo, nivel profesional y especialidad, con destino en servicios y/o localidades diferentes, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la Dirección, vistas las necesidades del servicio y demás circunstancias, sin que ello conlleve derecho a indemnización alguna. El resultado de las resoluciones adoptadas se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

2. Desplazamiento temporal: La empresa podrá desplazar a los trabajadores por un período máximo de seis meses al año a otro centro situado fuera del municipio donde se encuentre enclavado el centro del trabajador a desplazar. Los trabajadores desplazados tendrán derecho a percibir los gastos de viaje, salvo que este municipio sea el de su residencia habitual, y las indemnizaciones por comida.

3. Traslado:

1. El traslado solicitado por el trabajador y aceptado por la empresa no dará derecho a compensación ni indemnización.
2. El traslado por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se atenderá a lo estipulado por ambas partes.
3. La empresa se reserva el derecho de trasladar forzosamente a su personal, con las limitaciones contenidas en este Convenio y en las normas legales vigentes.

El traslado forzoso tiene a su vez las siguientes modalidades:

3.1. Dentro del mismo centro: Es competencia de la Dirección de la Empresa, pudiendo efectuarse entre trabajadores del mismo Grupo o Subgrupo Profesional y turno, sin implicar indemnización.

3.2. Entre distintos centros del mismo municipio: Es competencia de la Dirección de la Empresa, pudiendo efectuarse entre trabajadores del mismo Grupo o Subgrupo Profesional y turno, sin implicar indemnización.

3.3. A centro situado en municipio diferente al de la residencia habitual del trabajador, cuando el anterior centro se encontrase situado en el mismo término municipal que la residencia habitual.

Es competencia de la Dirección de la Empresa, pudiendo efectuarse entre trabajadores del mismo Grupo o Subgrupo Profesional y turno.

Cuando el nuevo destino se encuentre en un municipio diferente al de su residencia habitual y se encuentre dentro de los límites de la Comunidad de Madrid, se entenderá que no requiere cambio de residencia. En este supuesto el trabajador tendrá derecho a percibir, mensualmente, la cantidad que resulte de multiplicar el número de kilómetros existente desde la población del actual centro de actividad hasta el nuevo destino por el número de días trabajados en ese mes y por el valor asignado al kilómetro.

El traslado podrá ejercerse tan solo dos veces con cada trabajador, pudiendo éste optar entre efectuarlo o rescindir la relación laboral, con derecho a una indemnización de dos mensualidades por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.

Si el traslado llevara aparejado cambio de residencia para el trabajador, se indemnizarán los gastos de traslado propio y de los familiares a su cargo.

3.4. Entre dos centros en municipios diferentes al de residencia habitual: Es competencia de la Dirección de la Empresa, pudiendo efectuarse entre trabajadores del mismo Grupo o Subgrupo Profesional y turno.

Si el nuevo centro está en municipio diferente al de la residencia habitual y a mayor distancia de éste que el anterior, se abonará en concepto de kilometraje la cantidad que resulte de multiplicar la diferencia en kilómetros desde el centro actual al del nuevo destino por el número de días trabajados y por el valor que en cada momento tenga asignado el kilómetro.

3.3.5. A centro situado en el municipio de residencia: Es competencia de la Dirección de la Empresa, pudiendo efectuarse entre trabajadores del mismo Grupo o Subgrupo Profesional y turno.

Cuando el trabajador preste sus servicios en un centro radicado en municipio diferente al de su residencia habitual, podrá ser trasladado a centros situados en el de ésta, sin que conlleve indemnización alguna.

## Capítulo III

*Ordenación del tiempo de trabajo*

Art. 14.º *Jornada de Trabajo*.—En materia de Jornada de Trabajo y descansos se estará, con carácter general, a lo establecido en las normas legales vigentes.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada de trabajo será de 40 horas semanales, computándose anualmente cuando el trabajo se realice en régimen de turnos. No obstante, se respetarán las jornadas inferiores que se puedan venir disfrutando, reconociéndose tal circunstancia con el carácter de condición más beneficiosa.

Cuando existan razones organizativas, técnicas o productivas se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año para algún centro o sector de actividad, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Asimismo, el número de horas de trabajo efectivo podrá ser superior a nueve diarias, respetando el descanso entre jornadas, cuando así se acuerde entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 15.º *Calendarios laborales*.—En los servicios cuya actividad se realiza a turnos se elaborarán los calendarios laborales, ajustándose a las normas legales vigentes. Se harán con carácter anual en el mes de octubre y se publicarán antes del día treinta de noviembre del año anterior a su vigencia, participando en su confección el responsable de cada servicio y los representantes de los trabajadores.

Art. 16.º *Fiestas y descanso semanal*.—Para el personal cuya jornada de trabajo no sea en régimen de turnos, se considerarán días inhábiles los días siguientes:

- Los sábados y domingos.
- Catorce fiestas laborales tanto de carácter nacional como autonómico o local.
- Un puente al año.
- Los días veinticuatro y treinta y uno de diciembre. Cuando estos días coincidan en sábado o en domingo, su disfrute pasará al día anterior o posterior laborable, estableciéndose para ello un sistema análogo al de disfrute del puente anual.

Art. 17.º *Jornada de trabajo continuada y partida*.—El personal cuyos puestos no precisen estar cubiertos permanentemente trabajará de lunes a viernes en jornada continuada (mañana o tarde) o partida (mañana y tarde). Esta última podrá realizarse por acuerdo expreso entre la empresa y cualquier trabajador; cualquiera de las partes podrá tomar la iniciativa en beneficio del servicio. El acuerdo se realizará por escrito, comunicándolo al departamento de Personal, que informará al Comité de Empresa.

Art. 18.º *Períodos de descanso*.—Para todos los tipos de jornada de trabajo se establece un período de descanso diario de veinte minutos, computable como trabajo efectivo, que se disfrutará sin perjuicio del buen funcionamiento de los servicios.

En las jornadas partidas existirá un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo, o de hora y media como máximo.

Art. 19.º *Horario, flexibilidad y control*.—La Dirección fijará el horario del personal en atención a las necesidades del servicio, previo informe del Comité de Empresa. Serán objeto de control las horas de presencia, entradas, salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias.

El horario flexible, para el personal al que le sea de aplicación y que tenga jornada continuada, contará con un margen a la entrada y a la salida de sesenta minutos en más o en menos, siendo obligatoria la permanencia en el puesto de trabajo desde las ocho horas treinta minutos hasta las catorce horas treinta minutos.

La flexibilidad de horario llevará aparejada la obligatoriedad de cumplir la jornada en cómputo mensual. Las horas no trabajadas se recuperarán dentro del mes siguiente. De no ser así, las horas no recuperadas darán lugar a una deducción proporcional de retribución, sin perjuicio de las medidas correctoras o disciplinarias que pudieran derivarse del incumplimiento habitual o sistemático de la recuperación horaria o de jornada.

El día 5 de enero tendrá la consideración de recuperable para el personal con régimen de horario flexible.

Art. 20.º *Servicios nocturnos*.—En los servicios nocturnos habrá dos personas. Por razones de seguridad el personal dispondrá de medios de comunicación adecuados, estando siempre a lo dispuesto por la legislación vigente en materia de seguridad.

Art. 21.º *Retén*.—Se podrán establecer retenes de disponibilidad para garantizar el abastecimiento de agua, el saneamiento y otros servicios prestados a clientes. En ningún caso significará la atención de necesidades diferentes a las mencionadas anteriormente, ni el tiempo de permanencia en esa situación tendrá la consideración de trabajo, pues la situa-

ción de retén no implica para el trabajador más que estar localizable en la Comunidad de Madrid, con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición y en disposición de presentarse en el lugar de la incidencia en el plazo más breve posible en caso de llamada. No comparecer a la llamada por causas que sean imputables al trabajador y el uso indebido de la figura del retén por parte de los responsables en casos no justificados, dará lugar a las sanciones correspondientes.

El retén laborable es el comprendido entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la del día siguiente. El retén festivo tendrá siempre veinticuatro horas y estará comprendido entre el inicio de dos jornadas. Su valor será el fijado en el artículo 41 C. 2.3 y solo podrán percibir este plus los trabajadores comprendidos en los niveles 1 a 9 ambos inclusive.

Para la realización del retén se establecerá una distribución mensual en la que se harán constar las personas designadas.

Art. 22.º *Vacaciones.*—El personal con antigüedad en la Empresa superior a un año, y proporcional a la fracción en caso contrario, tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales de veinticinco días hábiles cuando no se trabaje en régimen de turnos y de treinta y dos días naturales cuando se trabaje en régimen de turnos. Se iniciarán obligatoriamente en día laborable, siendo el tiempo hábil para su disfrute desde el uno de enero al treinta y uno de diciembre.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Las vacaciones se solicitarán durante el primer trimestre de cada año y se concretarán antes del treinta de abril. No obstante, para los trabajadores sujetos a régimen de turnos las vacaciones se fijarán antes del día primero del año que corresponda su disfrute, quedando reflejadas en el correspondiente calendario laboral.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, procurando concentrar el período máximo posible de vacaciones en los cuatro meses antes indicados y complacer las peticiones de los trabajadores. Cuando por razones del servicio se disfruten las vacaciones completas fuera de los meses antes citados, se percibirá una prima de 425,67 euros, o la parte proporcional de esa cantidad cuando se disfruten al menos quince días consecutivos fuera de esos mismos meses para el personal que realice su jornada en régimen de turnos y diez días laborables para el resto.

En cada centro de actividad y habida cuenta de las necesidades del servicio a desarrollar y necesidades fundadas del trabajador, se podrá convenir, con un mes de antelación, la división en dos partes del período total de vacaciones, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y medie entre cada uno de los períodos un mínimo de quince días laborables. A estos efectos, se considerarán días laborables aquéllos que son de trabajo efectivo según los calendarios establecidos. A petición del trabajador, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y medie entre cada uno de los períodos quince días laborables, la división podrá ser de un máximo de cinco períodos.

Art. 23.º *Horas Extraordinarias.*—Las horas de trabajo que rebasen la jornada establecida tendrán la consideración de extraordinarias. Para su realización se estará a lo dispuesto en la normativa que sea aplicable durante la vigencia del Convenio.

Teniendo en cuenta el carácter de los servicios prestados por la empresa deberán realizarse horas extraordinarias cuando la Dirección lo considere necesario, con carácter inexcusable y obligatorio, excepto las de carácter estructural en día de libranza del trabajador, salvo que éste voluntariamente acceda. No obstante, queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no tengan el carácter de estructurales o de fuerza mayor.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor las referidas a:

- La reparación de averías no programables para garantizar el suministro a la población.
- La actuación en siniestros o accidentes que pongan en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones propias o de terceros.

- Cualesquiera otras análogas a las anteriores para prevenir riesgos o reparar daños extraordinarios y urgentes”.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, a los solos efectos de determinar la causa de su realización y el exceso de tiempo de trabajo sobre la jornada pactada, y sin que ello suponga repercusión alguna sobre lo preceptuado en materia de cotización a la Seguridad Social, las referidas a:

- Suplencias de personal.
- Ausencias imprevistas de personal.
- Retrasos en los relevos de turnos.
- Carga y descarga obligada de materiales en almacenes.
- Reparación de equipos e instalaciones para evitar interrumpir el trabajo ordinario.
- La reparación de averías programadas en equipos e instalaciones propios cuando no sea posible interrumpir el proceso ordinario de trabajo.

Las horas extraordinarias que se realicen durante cada año natural se abonarán de la siguiente manera:

- Las primeras ochenta, por la cuantía fijada en el Anexo III para cada grupo o subgrupo profesional.
- Las restantes se compensarán en tiempo equivalente de descanso retribuido, dentro de los tres meses siguientes a su realización y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Para compensar los trabajos nocturnos de carácter extraordinario, se establece, después de agotar las ochenta horas legales, que el descanso del párrafo anterior será equivalente a 1,75 horas por hora trabajada en ese tipo de trabajos. Los trabajadores a turnos disfrutarán del mismo descanso cuando realicen trabajos nocturnos en su día de libranza.

Al Comité de Empresa se le entregará, mensualmente, relación nominal con el número de horas extraordinarias realizadas y su distribución por servicios.

Art. 24.º *Permisos y licencias.*—Los días para permisos y licencias que en este artículo se establecen, tienen la consideración de días naturales. En ningún caso se descontarán de las vacaciones anuales retribuidas:

- a) Permisos retribuidos. Los trabajadores tendrán derecho sin pérdida de retribución, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante el tiempo y por las causas que a continuación se relacionan:
  - Veinte días por matrimonio.
  - Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge, conviviente o hijo.
  - Dos días por intervención quirúrgica, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o conviviente. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.
  - Dos días por intervención quirúrgica, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos, padres, padres políticos o hermanos consanguíneos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.
  - Tres días en caso de nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.
  - 18 horas anuales durante los tres años de vigencia del Convenio para acompañamiento al médico de familiares hasta segundo grado y dependientes a cargo del trabajador, que acrediten tal circunstancia con el certificado de dependencia emitido al efecto por la Comunidad de Madrid y para asistencia propia a clínicas no públicas (seguros médicos privados)
  - Dos días en caso de fallecimiento de padres, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos ó políticos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.
  - Un día en caso de fallecimiento de familiares consanguíneos hasta cuarto grado no mencionados en apartados anteriores. Cuando por tal motivo el traba-

jador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de dos días.

- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Seis días por asuntos propios dentro del período comprendido entre el uno de julio y el treinta de junio, y siempre que la organización del trabajo lo permita. Estos días no se incluyen en el cómputo anual de jornada de trabajo y deberán solicitarse siempre por escrito, con una antelación mínima de cinco días hábiles.
- Para concurrir a exámenes cuando se cursen regularmente estudios académicos o profesionales, por el tiempo imprescindible y siempre que coincidan con la jornada de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal por los que el trabajador no reciba retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite la Empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. Si el trabajador percibe retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará su importe del salario a que se tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

1. La asistencia a Tribunales, previa citación.
2. La asistencia a plenos de los concejales de Ayuntamientos.
3. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, sea como electores o como componentes de una mesa electoral
4. La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes o de oposiciones como miembro del mismo cuando exista nombramiento de la autoridad pertinente.

- En los supuestos de parto y de adopción, se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad, según se recoge en el Anexo IV de este Convenio.
- Durante la lactancia de un hijo menor de doce meses, se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad, según se recoge en el Anexo IV de este Convenio. Los días de permiso que se tomen en exceso sobre los legalmente establecidos para los conceptos definidos en los siete primeros puntos se descontarán de los siete días para asuntos propios definidos en el punto octavo.

- b) Licencia sin sueldo: Podrán concederse licencias sin sueldo hasta un período máximo de doce meses cada dos años. Cuando la licencia solicitada sea igual o superior a treinta días el Comité de Empresa informará sobre su procedencia previamente a la resolución. El peticionario acreditará la necesidad de la licencia y la concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

Art. 25.º *Excedencia*.—1. Excedencia voluntaria: Los trabajadores con contrato de trabajo de carácter fijo o indefinido y con más de un año de servicios prestados a la empresa tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años; si se hubieran prestado servicios durante más de tres años completos, el tiempo de excedencia podrá extenderse hasta diez años.

La excedencia deberá solicitarse treinta días antes de la fecha de inicio. Solo cuando se acrediten razones de reconocida e inaplazable necesidad podrá solicitarse en un plazo inferior.

El trabajador no podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto dos años de servicios efectivos a la empresa contados a partir de la fecha de reingreso.

El trabajador solicitará el reingreso antes de los sesenta días inmediatamente anteriores al término de la excedencia; la empresa se obliga a comunicar al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en un plazo de treinta días. De no producirse solicitud expresa del trabajador en el tiempo mínimo establecido se extinguirá la relación laboral.

El trabajador que solicite el reingreso tendrá derecho a ocupar el primer puesto de trabajo que haya en su subgrupo profesional. Si el puesto fuera de inferior subgrupo profesional al que ostentaba podrá optar a él o esperar a que haya el que a su subgrupo profesional corresponde. El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud de la reincorporación; en el supuesto de coincidencia se otorgará al trabajador con mayor número de años de servicio efectivo en la empresa.

En cualquier caso, y de conformidad con la Ley 53/84 de 26 de diciembre y el Real Decreto 598/85 de 30 de abril, los trabajadores incursos en incompatibilidad serán declara-



dos en situación de excedencia, ya sea porque opten por tal situación o por declaración expresa de la Administración competente. En tal caso no será de aplicación el plazo mínimo de un año de servicios prestados que se señala en el párrafo primero, ni los topes de duración mínima y máxima allí indicada.

El reingreso al servicio activo debe solicitarse en el plazo de dos meses desde el cese de la situación que motivó la incompatibilidad, extinguiéndose la relación laboral de no solicitarse en dicho plazo.

2. Excedencia forzosa: Se concederá a los trabajadores designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

A estos efectos se entiende por cargo público la designación o elección para Diputado o Senador de las Cortes Generales o Asambleas Autonómicas, Alcalde o Concejal de ayuntamiento, o el nombramiento para un cargo con nivel mínimo de Subdirector General en la Administración Central o sus equivalentes en la Autonómica, Municipal, Comunitaria o Internacionales.

El reingreso debe solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, quedando en caso contrario extinguida la relación laboral.

La excedencia forzosa dará derecho durante su vigencia a conservar el puesto de trabajo, turno y centro y al cómputo de la antigüedad.

3. Excedencia especial: Se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, sea por naturaleza o por adopción, contando desde su fecha de nacimiento. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en este tipo de excedencia se computará a efectos de antigüedad. La reincorporación se realizará de forma automática y en el mismo subgrupo profesional, turno y centro.

La excedencia contemplada en este apartado podrá disfrutarse de manera fraccionada.

### TÍTULO III

#### Clasificación profesional

A lo largo del período de vigencia del presente Convenio se creará una Comisión por parte de la Empresa y de los Representantes de los Trabajadores, para estudiar y poner en aplicación una mejor adaptación al ET de los Grupos Profesionales aquí descritos.

Art. 26.º *Grupos, Subgrupos y Niveles Profesionales.*—El personal de la empresa incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasifica en alguno de los grupos, subgrupos y niveles profesionales siguientes:

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPOS PROFESIONALES	NIVEL PROFESIONAL
Técnicos titulados	Titulado de Grado Superior	7
	Titulado de Grado Medio	6
Técnicos	Jefe de Equipo Técnico	5
	Técnico	3
	Analista de Laboratorio	2
Administrativos	Jefe de Equipo Administrativo	4
	Administrativo	2
Oficios	Encargado	5
	Capataz	4
	Oficial	3
	Especialista	1

Art. 27.º *Definición de los grupos y subgrupos profesionales.*

#### 1) Grupo Profesional de Técnicos titulados

Se integran en este Grupo Profesional aquellos subgrupos en los que se exige al trabajador estar en posesión de titulación universitaria de grado superior o medio, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.

Comprende las siguientes Subgrupos Profesionales:

**Titulados de Grado Superior:** Pertenecen a este Subgrupo Profesional los trabajadores que deban estar en posesión de un título universitario superior. Sus funciones consistirán en realizar una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, pu-

diendo coordinar y supervisar las tareas de otros trabajadores que les sean asignados funcionalmente y controlar los resultados del trabajo.

**Titulado de Grado Medio:** Pertenecen a este Subgrupo Profesional los trabajadores que deban estar en posesión de un título universitario medio. Sus funciones consistirán en realizar una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, pudiendo coordinar y supervisar las tareas de otros trabajadores que le sean asignados funcionalmente y controlar los resultados del trabajo.

## 2) Grupo Profesional Técnicos

Integran este grupo profesional aquellos subgrupos que exijan al trabajador conocimientos elevados y alta experiencia profesional sobre procesos técnicos especializados. Según la complejidad del puesto de trabajo y la especialidad y responsabilidad exigible, los subgrupos profesionales comprendidos en este grupo son:

**Jefe de Equipo Técnico:** Pertenecen a este Subgrupo Profesional los trabajadores cuyas funciones consistan en dirigir y supervisar a los trabajadores que les sean asignados jerárquicamente en una unidad de trabajo que, generalmente, no admite subdivisiones orgánicas, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, teniendo perfecto conocimiento de las labores que efectúan y siendo responsables de su disciplina y seguridad, incluyendo la realización de trabajos de ejecución autónoma.

**Técnico:** Pertenecen a este Subgrupo Profesional los trabajadores que ostentan esta categoría profesional ejecutarán autónomamente, con iniciativa y responsabilidad, los trabajos propios de su especialidad, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores.

**Analista de Laboratorio:** Pertenecen a este Subgrupo Profesional los trabajadores que con la titulación pertinente ejecutan autónomamente, con iniciativa y responsabilidad, análisis físicos, químicos o biológicos, así como las labores previas y posteriores para realizar éstos, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores.

## 3) Grupo Profesional de Administrativos

Integran este grupo profesional aquellos subgrupos que exijan conocimientos elevados y alta experiencia profesional sobre procesos administrativos.

Según la complejidad del puesto de trabajo y la responsabilidad exigible, los subgrupos profesionales comprendidos en este grupo son:

**Jefe de Equipo Administrativo:** Pertenecen a este Subgrupo Profesional los trabajadores cuyas funciones consistan en dirigir y supervisar a los trabajadores que les sean asignados jerárquicamente en una unidad de trabajo que, generalmente, no admite subdivisiones orgánicas, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, teniendo perfecto conocimiento de las labores que efectúan y siendo responsables de su disciplina y seguridad, incluyendo la realización de trabajos de ejecución autónoma.

**Administrativo:** Pertenecen a este Subgrupo Profesional los trabajadores que ejecutan, con iniciativa y responsabilidad, actividades administrativas de carácter general, tales como las de naturaleza contable, comercial, documentación, comunicación y secretaría, y aquellas otras de esta índole que son necesarias para el normal funcionamiento de la unidad a la que están adscritos, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores.

## 4) Oficios

Se integran en este grupo profesional aquellos subgrupos que, salvo para el subgrupo de especialista, exijan conocimientos elevados, alta experiencia profesional y dominio de un oficio o especialidad.

Según la complejidad del puesto de trabajo y la autonomía, iniciativa y responsabilidad exigible, los subgrupos profesionales comprendidos en este grupo son:

**Encargado:** Pertenecen a este Subgrupo Profesional los trabajadores cuyas funciones consistan en dirigir y supervisar a los trabajadores que les sean asignados jerárquicamente, bien directamente o bien a través de los capataces, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, teniendo perfecto conocimiento de las labores que efectúan y siendo responsables de su disciplina y seguridad, incluyendo la realización de trabajos de ejecución autónoma.

**Capataz:** Pertenecen a este Subgrupo Profesional los trabajadores cuyas funciones consistan, bien directamente o bien bajo la dependencia de un encargado, en dirigir y su-

pervisar a los trabajadores que les sean asignados jerárquicamente, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, teniendo perfecto conocimiento de las labores que efectúan y siendo responsables de su disciplina y seguridad, incluyendo la realización de trabajos de ejecución autónoma.

**Oficial:** Pertenecen a este Subgrupo Profesional los trabajadores cuyas funciones consistan, a partir de instrucciones iniciales, resolverán cuantas cuestiones se presenten en relación con el trabajo a realizar, responsabilizándose con el resultado, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores.

**Especialista:** Pertenecen a este Subgrupo Profesional los trabajadores cuyas funciones consistan en desarrollar actividades que, requieran conocimientos prácticos y experiencia profesional suficiente en relación con un oficio o especialidad.

Las funciones de todos los Grupos y Subgrupo Profesionales podrán realizarse en cualquier área de la empresa, respetándose, en todo caso, las condiciones laborales de cada trabajador.

Con carácter general, en función de la Grupo y/o Subgrupo Profesional que se ostente y del puesto de trabajo que se desempeñe, los trabajadores deberán conocer y manejar perfectamente los materiales, aparatos y maquinaria relacionados con su trabajo para emplearlos de la forma más eficiente.

La anterior definición de las diferentes Grupo y Subgrupos Profesionales tiene carácter indicativo, debiendo entenderse dentro de su contenido cualquier función análoga no descrita. No obstante para que proceda la aplicación analógica se tendrán en cuenta los factores que determinan la pertenencia a la misma tales como iniciativa, autonomía, responsabilidad, conocimientos exigidos y dirección y coordinación de personas o grupos.

**Art. 28.º Puestos de estructura.**—Se entiende por puestos de estructura aquéllos en los que las actividades a desarrollar exceden de las propias de un Grupo o Subgrupo Profesional por los niveles de responsabilidad y mando que implican.

Además de los puestos de Dirección, creados potestativamente por el Consejo de Administración de la sociedad, tienen esta consideración los siguientes:

**Adjuntos a la Dirección:** Son aquéllos que tienen la responsabilidad del correcto impulso, coordinación, supervisión y ejecución de un subsector de los asignados a la Dirección, su retribución económica será la correspondiente al nivel XII de la tabla 2 del Anexo II.

**Jefes de Área y Departamento:** Tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una importante rama de las actividades de la empresa, por su amplitud o trascendencia. Si estas actividades están integradas en las señaladas a una Dirección, dependerán directamente de ésta o, en su caso, del Director Gerente, su retribución económica podrá ser la correspondiente a los niveles X y XI de la tabla 2 del Anexo II.

**Ayudantes de Área y Departamento:** Son aquéllos en los que las actividades a desarrollar exceden de las propias de un Grupo Profesional, en relación a la existencia de determinados niveles de responsabilidad, mando y asesoría, y podrán crearse cuando las circunstancias así lo aconsejen. Su retribución económica podrá ser la correspondiente a los niveles VIII y IX de la tabla 2 del Anexo II.

## TÍTULO IV

### Selección y formación

#### Capítulo I

##### Selección

**Art. 29.º Ingresos.**—1. Se ingresará en la empresa por el nivel inferior de cada Grupo o Subgrupo, salvo en las plazas cuya provisión sea por libre designación.

2. Serán de libre designación las plazas correspondientes a los Grupos o Subgrupos Profesionales de Técnicos Titulados, Jefes de Equipo, Encargados y Capataces, así como los puestos de estructura.

3. Para cubrir una plaza que no sea de libre designación se anunciará dentro de la empresa, indicando en el anuncio el destino y el Grupo o Subgrupo Profesional y dando opción a todos los trabajadores cuyo Grupo o Subgrupo Profesional sea inferior a la concursada, sin distinción de antigüedad, ni grupo a que pertenezcan. Entre todos los aspirantes se celebrará un Concurso, otorgándose la plaza a quien obtenga mayor puntuación, siempre que sea igual o superior a la mínima exigida. Si nadie optase a la plaza o quedara desierta la empresa podrá proveerla por libre designación.

Art. 30.º *Ascensos*.—Con excepción de los casos señalados en el apartado 2 del artículo anterior, todas las vacantes se cubrirán mediante Concurso entre los trabajadores del Grupo o Subgrupo Profesional inmediatamente inferior. Si no hubiera aspirantes o el Concurso se hubiera declarado desierto se intentará cubrir con el resto de los trabajadores de la empresa, sin distinción de antigüedad o grupo profesional al que pertenezcan, otorgándose la plaza al aspirante que obtenga la mayor puntuación. En todo caso dicha puntuación será igual o superior a la fijada por el Tribunal.

Si, finalmente, también el Concurso se declarara desierto, la plaza será cubierta libremente por la empresa.

Art. 31.º *Libre contratación*.—La Dirección se reserva para su provisión anual por convocatoria libre, sin someterse a los procedimientos fijados en los dos artículos anteriores, un dos por 100 del total de la plantilla, para cubrir puestos que requieran especial cualificación, por reorganización o por inicio de nuevas actividades, comunicando al Comité de Empresa la utilización de esta reserva.

Art. 32.º *Tribunales*.—Estarán compuestos por un presidente, dos vocales nombrados por la Dirección y otros dos vocales nombrados por el Comité de Empresa y serán los encargados de valorar los méritos aportados por los aspirantes. Actuarán con voz y voto, estando sometidos a las normas generales de abstención y recusación previstas en la Ley para estos casos; los acuerdos se tomarán por mayoría.

Los vocales nombrados por el Comité de Empresa percibirán, cuando proceda, indemnización por gastos de kilometraje.

Art. 33.º *Reclamaciones*.—Contra las actuaciones del Tribunal se formulará en primera instancia reclamación ante dicho órgano en el plazo de cinco días naturales y contra su resolución y en el mismo plazo se podrá reclamar ante la Dirección de la empresa.

Art. 34.º *Período de prueba*.—Para el personal de nuevo ingreso se establecen los períodos de prueba siguientes:

- Titulado de G. Superior y Medio: Seis meses.
- Encargados, Capataces, Jefes de Equipo, Técnicos, Analistas de Laboratorio, Administrativos y Oficiales: Tres meses.
- Especialistas: Treinta días.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador en período de prueba interrumpe el cómputo.

Art. 35.º *Extinción del contrato por dimisión del trabajador*.—El personal de la empresa que renuncie voluntariamente a seguir prestando sus servicios en la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección con una antelación mínima de treinta días naturales. El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

Cuando un trabajador cause baja en la empresa vendrá obligado a entregar a su jefe inmediato los documentos de identificación, herramientas, ropa de trabajo, elementos de protección, etc. que pertenezcan a ella.

## Capítulo II

### Formación

Art. 36.º *Principio general*.—La Dirección de la Empresa promoverá la formación de todo su personal.

Art. 37.º *Modalidades formativas*.—Se programarán cursos destinados a proporcionar al personal conocimientos y habilidades en relación con:

- a) Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo:
  1. Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas.
  2. Para el ejercicio de la polivalencia funcional.
  3. Para la adaptación a un nuevo puesto en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
  4. Para la adaptación del personal de nuevo ingreso.
  5. Sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

- b) Formación para la promoción profesional sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminados a favorecer el ascenso a Grupos o Subgrupos Profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.
- c) Formación para la promoción personal, en forma de ayuda económica para la realización de estudios académicos reglados en centros oficiales ó reconocidos, dirigidos a la obtención de un título de cualquier grado educativo, siempre que los estudios se cursen con regularidad y se obtengan resultados positivos.

Art. 38.º *Asistencia a los cursos de formación.*—Cuando la formación esté ligada al adecuado desempeño del puesto de trabajo la asistencia a los cursos programados será obligatoria, salvo causa justificada, computándose como trabajo efectivo el tiempo invertido si no coincide con la jornada laboral y compensándose con descanso. En su caso se abonarán los gastos de kilometraje y el plus de comida.

## TÍTULO V

### Retribuciones económicas

Art. 39.º *Principios generales.*—Las retribuciones pactadas en el Convenio son para la jornada de trabajo completa. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo con jornada parcial percibirá las retribuciones correspondientes a su Grupo o Subgrupo Profesional, nivel, o puesto de trabajo en la misma proporción a las horas de trabajo realizadas.

El sistema de remuneración que contiene el Convenio sustituye y anula a todos los ingresos que pudieran existir, cualquiera que sea su naturaleza u origen, quedando absorbidas y compensadas todas las percepciones por cualquier concepto contenidas en Convenios anteriores, ya fueran salariales o extrasalariales.

Art. 40.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en el Convenio forman un todo orgánico e indivisible; de existir algún trabajador que individualmente, y en base exclusiva a su antigüedad y Grupo o Subgrupo Profesional en Hispanagua, S.A.U., tuviera reconocidos beneficios que, en conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los establecidos en el Convenio se respetarán, manteniéndose con carácter estrictamente personal mientras no sean absorbidos por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 41.º *Estructura.*—El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 13 de noviembre, en sus artículos 26 al 33 y en su Disposición Adicional cuarta, regula y garantiza las retribuciones que se contienen en la estructura salarial de la empresa, compuesta por el Salario Base y los Complementos que a continuación se relacionan:

A. Salario base: Es el que corresponde al nivel profesional de cada trabajador, tal como figura en la tabla 1 del Anexo II de este Convenio, referido al año natural y jornada establecida. Se abonará fraccionado en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

B. Salario puesto: Es el que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, tal como figura en la tabla 2 del Anexo II de este Convenio, siendo la suma del salario base y del complemento de destino, referido al año natural y jornada establecida. Se abonará fraccionado en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

C. Complementos salariales: Son complementos salariales las retribuciones que se añaden al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción.

1. Complementos personales: Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba el trabajador que deriven de las condiciones o conocimientos personales del mismo y que no hayan sido valoradas al fijar el salario base.

1.1. Antigüedad: Los trabajadores con jornada completa percibirán por cada trienio de servicios prestados la cantidad de 49,47 euros y los de jornada reducida se les deducirá la cantidad anterior en la misma proporción que la reducción de su jornada, más la antigüedad consolidada que en ambos casos se tuviera el treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve.

La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa, o la reconocida expresamente a efectos exclusivos de antigüedad. Cada trienio se devengará a partir del primer día del mes en que se cumpla.

La cuantía resultante de multiplicar el número de trienios por los valores fijados para éste, mas la antigüedad consolidada que en su caso proceda, se cobrará en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

1.2. Complemento personal: Es la cuantía resultante de aplicar la consolidación del complemento de destino.

También podrá existir complemento personal cuando se perciba, además del salario base, alguna cantidad derivada de la absorción parcial o total de otros complementos retributivos o como consecuencia de modificaciones del sistema de clasificación profesional.

Este complemento tendrá carácter de revisable en el mismo porcentaje que el salario base y no absorbible, salvo por promoción a otra categoría profesional cuyo salario base permita la absorción total o parcial o por el desempeño de otro puesto de trabajo cuyo salario puesto lo permita.

El cambio de nivel de valoración que se realice por cualquier otra circunstancia producirá, asimismo, la absorción total o parcial de este complemento.

1.3. Complemento especial: La empresa podrá conceder un complemento especial cuando por el grado de competitividad externa la práctica retributiva sea superior al nivel que corresponde al puesto. Estos casos no se extenderán a más del dos por 100 de la plantilla y se informará de ellos al Comité de Empresa.

2. Complementos de puesto de trabajo: Se denominarán así aquellas cantidades que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

2.1. Plus de Turnicidad: Lo devengarán los trabajadores cuya jornada se desarrolle en régimen de turnos.

Existen dos tipos de turnos:

Turno 1: Cuando la jornada se realiza solo por las mañanas, solo por las tardes o solo por las noches, incluidos sábados, domingos y festivos y cuando la jornada se realiza en mañanas y tardes alternativos, librando sábados, domingos y festivos.

La cuantía anual del plus es:

	EUROS
Técnicos Titulados, Jefes de Equipo, Encargados y Capataces	1.192,80
Técnicos, Analistas de Laboratorio, Administrativos, Auxiliares Administrativos y Oficiales	966,84
Especialistas y Peones	870,36

Turno 2: Cuando la jornada se realiza en mañanas, tardes y noches alternativos, incluidos sábados, domingos y festivos.

La cuantía anual del plus es:

	EUROS
Técnicos Titulados, Jefes de Equipo, Encargados y Capataces	2.851,56
Técnicos, Analistas de Laboratorio, Administrativos, Auxiliares Administrativos y Oficiales	2.281,44
Especialistas y Peones	1.996,20

2.2. Complemento de destino: Es la diferencia existente entre el salario puesto y el salario base cuando el primero sea superior al segundo, y será revisada en el mismo porcentaje que el salario base.

En los supuestos de acceso voluntario a otro puesto de trabajo el trabajador percibirá como complemento de destino el que, en su caso, corresponda al nuevo puesto.

El complemento de destino se consolidará por años completos de desempeño, a razón de un treinta por 100 el primer año y un diez por 100 más los años sucesivos hasta alcanzar un máximo del ochenta por 100 del mismo, girando la consolidación sobre el valor real que tuviera el complemento en el momento de producirse el cambio de puesto.

No se producirá consolidación alguna en los períodos de tiempo en que el trabajador se encuentre en las siguientes situaciones:

- 1 Permisos sin sueldo.
2. Suspensión de empleo y sueldo.

2.3. Plus de disponibilidad. Retén: Se denominan así aquellas cantidades que se abonen en función de las especiales circunstancias del puesto de trabajo relacionadas con la disponibilidad para ser llamado al mismo y que, por las características de su desempeño, requieren su asignación. Los trabajadores sujetos a retén percibirán 14,93 euros en días laborables y 18,67 euros en días no laborables. En caso de intervención efectiva se percibirán las horas extraordinarias de intervención.

2.4. Plus de noche. Lo devengarán los trabajadores que realicen el turno 2, percibiendo por cada noche trabajada:

	EUROS
Técnicos Titulados, Jefes de Equipo, Encargados y Capataces	18,44
Técnicos, Analistas de Laboratorio, Administrativos, Auxiliares Administrativos y Oficiales	14,77
Especialistas y Peones	11,06

2.5. Plus noches navidad. Se abonarán 120 euros a los empleados que trabajen en las noches del día 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

D. Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se denominan así aquellas cantidades que perciba el trabajador por la mejor calidad o mayor cantidad del trabajo que realice. Al tener el fin específico de estimular la productividad, la eficacia y el rendimiento, no tendrán carácter absorbible ni compensable. Su determinación se hará por la empresa utilizando criterios objetivos.

1. Horas Extraordinarias. Las horas extraordinarias se abonarán conforme a las cuantías consignadas en el Anexo III.

E. Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Sin perjuicio del abono por prorrateo mensual de las pagas extraordinarias contenido en la Ley, dichos complementos serán los que por su propia naturaleza se abonen al trabajador en esa modalidad.

1. Pagas extraordinarias:
  - a) Ámbito: Serán percibidas por todo el personal laboral sometido a Convenio.
  - b) Número: Serán cuatro.
  - c) Tiempo: Se harán efectivas junto con las mensualidades de marzo, junio, septiembre y diciembre.
  - d) Cuantía: Cada paga será igual a una mensualidad formada por los siguientes conceptos: sueldo base o sueldo puesto, antigüedad en trienios, antigüedad consolidada y complemento personal.
  - e) El personal que ingrese o cese en cada trimestre del año, percibirá la parte proporcional de la paga extraordinaria de dicho trimestre, según el tiempo trabajado durante el mismo.

2. Productividad:

2.1. Complemento de Responsabilidad y Mando: La empresa podrá conceder un complemento anual a los trabajadores encuadrados entre los niveles 4 y 7 y a los comprendidos entre los niveles VIII y XII de los definidos en este convenio.

Este complemento se concederá según la evaluación obtenida por cada trabajador en determinados criterios o indicadores de evaluación fijados para su puesto o su nivel: cumplimiento de objetivos de negocio, objetivos de área/departamento y valoración de sus superiores.

Este complemento, que no podrá exceder del 13,2 por 100 del salario puesto, se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda, no teniendo consideración de retribución fija, ni produciendo consolidación ni derecho alguno.

2.2. Incentivo de productividad: La empresa, con una periodicidad máxima de seis meses y mínima de tres, podrá conceder un incentivo a los trabajadores encuadrados en los niveles 1 al 3 de los definidos en este Convenio como elemento que incentive la productividad, partiendo de que las retribuciones establecidas en el mismo lo son para un rendimiento normal.

Este incentivo se concederá según la evaluación obtenida por cada trabajador para determinados criterios. Los criterios de medida y peso específico para su distribución individual son los siguientes:

1. Objetivos de productividad 50 por 100.
2. Valoración de superiores 35 por 100.
3. Absentismo 15 por 100.

El responsable de cada área o departamento realizará la valoración individual.

El absentismo mide la diferencia entre Índice de Absentismo Individual (AI) y el Índice de Absentismo de Hispanagua, S.A.U. (AH). Por cada décima que el AI supere al AH, se deducirá el 1 por 100 del 15 por 100 que corresponde a este parámetro, excluidas vacaciones y los accidentes de trabajo.

Este incentivo, que no podrá exceder del 13,2 por 100 del salario puesto, se abonará el mes siguiente del período al que corresponda, no teniendo consideración de retribución fija, ni produciendo consolidación ni derecho alguno.

Adicionalmente la Dirección de la empresa, en función de los resultados anuales obtenidos, podrá incrementar, linealmente para todos los colectivos, las cantidades destinadas al Complemento de Responsabilidad y Mando e Incentivo de Productividad. Dicho incremento no producirá consolidación ni derecho alguno.

F. Indemnizaciones, suplidos y mejora de prestaciones: Se denominan así aquellas cantidades que perciba el trabajador que por su propia naturaleza tengan carácter extrasalarial o contenido indemnizatorio. No formarán parte de la masa salarial.

1. Premio de Permanencia. Los trabajadores con fecha de ingreso en la empresa anterior al treinta y uno de diciembre de dos mil, tendrán derecho:

- a) A percibir a los veinticinco años de antigüedad y por una sola vez la cantidad de 2.948,37 euros, en la mensualidad de la fecha de su cumplimiento. Si al llegar el momento de la jubilación un trabajador tiene una antigüedad mayor de quince años pero menor de veinticinco percibirá la parte proporcional de la cantidad señalada que corresponda a su antigüedad.
- b) A percibir a los treinta y cinco años de antigüedad y por una sola vez la cantidad de 5.641,27 euros, en la mensualidad de la fecha de su cumplimiento. Si al llegar el momento de la jubilación un trabajador tiene una antigüedad mayor de veinticinco años pero menor de treinta y cinco percibirá la parte proporcional de la cantidad señalada que corresponda a su antigüedad.

En los supuestos a) y b) anteriores, los trabajadores, cuando exista resolución administrativa o sentencia judicial firme de declaración de invalidez o sus beneficiarios, en caso de fallecimiento, tendrán derecho a percibir la parte proporcional correspondiente.

2. Premio de jubilación anticipada: Los trabajadores fijos de plantilla que habiendo obtenido reconocimiento de derechos por servicios prestados se jubilen totalmente a los sesenta años de edad, percibirán el cincuenta por 100 de la suma de las doce últimas mensualidades percibidas, incluyendo el prorrateo de las cuatro pagas extraordinarias, por los siguientes conceptos: sueldo base, antigüedad en trienios, antigüedad consolidada, complemento personal y complemento de destino.

Se entiende que los tiempos señalados en estos apartados, han de ser de servicios efectivos prestados a la empresa.

3. Desplazamientos, gastos de viaje y dietas: Son las indemnizaciones que la empresa ha de satisfacer a los trabajadores como compensación por los gastos que han de realizar al desplazarse por razones de servicio y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

Con carácter general, los gastos ocasionados por los desplazamientos se compensarán de acuerdo con las tarifas de transporte público vigentes en cada momento. No obstante se facilitará tarjeta-abono de transporte a los trabajadores que deban utilizar habitualmente medios de transporte públicos.

Según el lugar de desplazamiento, se considerarán:

3.1. Desplazamientos desde el centro a otros lugares del área de actuación geográfica de la empresa:

- a) Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte de la empresa, sin realizar ninguna comida y volviendo a su centro de trabajo dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.
- b) Si el trabajador realizase alguna comida como consecuencia de este desplazamiento, la empresa le abonará la cantidad de 13,31 euros, en concepto de indemnización por el gasto realizado.
- c) Si excepcionalmente el trabajador hubiera de pernoctar fuera de su residencia, la empresa le abonará los gastos realizados contra la entrega de las facturas justificativas.
- d) Cuando estos desplazamientos se efectúen en medios de transporte señalados por la empresa y ajenos a ella se abonarán los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos. Si se realizan en el propio vehículo del trabajador la empresa le abonará el valor establecido en cada momento para el kilómetro multiplicado por los kilómetros efectivamente hechos.

3.2. Viajes fuera del área geográfica de actuación de la empresa. Cuando la empresa autorice el viaje de un trabajador fuera del área geográfica de actuación de la empresa,



por necesidades del servicio y por medios que no sean propios de la empresa, se abonarán los gastos de la siguiente forma:

- a) Gastos de viaje y utilización del vehículo propio. Contra entrega del billete justificativo de avión, tren o barco, ó a razón del valor establecido para el kilómetro en cada momento.
- b) Dietas:
  - b.1) Definición: Son las cantidades que se devengan diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador por desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos.
  - b.2) Desplazamientos auxiliares. Se entienden como tales los desplazamientos a aeropuertos y estaciones y desplazamientos menores fuera del centro, siempre que no se realicen por medios propios de la empresa. Se abonarán por su cuantía real.
  - b.3) Comidas. Se abonarán por su cuantía real.
  - b.4) Alojamientos. Se abonará el importe correspondiente a un hotel de cuatro estrellas o similar.
- c) Justificación del gasto. En una hoja de liquidación se justificarán los gastos según el modelo que se facilitará a los servicios y que especificará los siguientes conceptos: billetes, desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos. Será necesario para la liquidación adjuntar los billetes y las facturas pagadas.

3.3. Kilometraje: El valor del kilómetro queda fijado, para el primer año de vigencia del Convenio, en 0,2230 euros.

4. Distancia: Declarado a extinguir. Se garantizan las cantidades que los trabajadores vinieran percibiendo.

5. Comida:

5.1. Se abonará la cantidad de 8,29 euros, en concepto de indemnización por el gasto realizado a los trabajadores que finalizada su jornada ordinaria de trabajo se vean obligados por necesidades del servicio, urgentes, imprevistas y suficientemente justificadas, a prolongarla durante dos o más horas debiendo realizar por ello la comida o la cena fuera de su lugar habitual.

5.2. Se abonará la cantidad de 13,31 euros, en concepto de indemnización por el gasto realizado, a los trabajadores que deban prolongar su jornada por necesidades del servicio y que, no percibiendo por ello ningún tipo de compensación económica, tengan que realizar la comida o la cena fuera de su domicilio.

6. Incorporación directa en obra. Se establecen los siguientes complementos para el personal adscrito a los Departamentos de Servicios, como contraprestación por incorporarse directamente a la obra.

— Radio A.

- Exento de complemento.
- Ámbito geográfico de Colmenar Viejo.
- Colmenar Viejo, Tres Cantos, Soto del Real, Manzanares del Real, San Agustín de Guadalix y Cerceda.
- Ámbito geográfico de Lozoyuela.
- Lozoyuela, Buitrago, El Berruero, La Cabrera, Gascones, Piñuecar, Garganta, Cabanillas, Villavieja de Lozoya y Venturada.
- Los Operarios saldrán y llegarán al Centro de Trabajo de Colmenar Viejo o de Lozoyuela en el horario establecido.

— Radio B.

- Complemento de 17,10 euros/día.
- Ámbito geográfico de Colmenar Viejo.
- Miraflores, Guadalix, Pedrezuela, Bustarviejo, Navalafuente, Venturada, Redueña, El Molar, El Vellón, Cabanillas, La Cabrera, Valdemanco, Torrelaguna, Torremocha, Talamanca, Valdepiélagos, Valdeterres de Jarama, Fuente El Saz del Jarama, Algete, San Sebastián de los Reyes, Cobeña, Alcobendas, Ajalvir, Paracuellos del Jarama, Madrid, Pozuelo de Alarcón, Majadahonda, Las Rozas, Torreldones, Hoyo de Manzanares, El Boalo, Morlarzal, Becerril de

la Sierra, Collado Villalba, Alpedrete, Collado Mediano, Guadarrama, Los Molinos, Cercedilla y Navacerrada.

- Ámbito geográfico de Lozoyuela.
- Braojos, Gargantilla de Lozoya, Canencia, La Serna del Monte, Horcajo de la Sierra, El Vellón, Valdemanco, Redueña, Cervera de Buitrago, Torrelaguna, Lozoya, La Aceveda, Robregordo, Navalafuente, Somosierra, Pedrezuela, Prádena del Rincón, El Molar, Puentes Viejas, Robledillo de la Jara, Guadalix de la Sierra, Madarcos, Navarredonda, Berzosa de Lozoya, Montejo de la Sierra, Bustarviejo, San Agustín de Guadalix, Pinilla, Alameda del Valle, Horcajuelo, El Atazar, Oteruelo, Torremocha del Jarama, Patones, Talamanca del Jarama y Soto del Real.
- Los Operarios saldrán y llegarán a la obra ubicada en las localidades situadas en este radio en el horario establecido.

— Radio C.

- Complemento de 28,50 euros/día.
- Ámbito geográfico de Colmenar Viejo y Lozoyuela
- Resto pueblos de la Comunidad de Madrid, que no están incluidos en sus respectivos ámbitos en los Radios A y B
- Los Operarios saldrán y llegarán a la obra ubicada en las localidades situadas en este radio en el horario establecido.

El vehículo de Empresa, con carácter excepcional, podrá llevarse a casa en los Radios B y C, previa autorización del Departamento de Servicios en Red de Distribución, en las obras donde conlleve un gran problema de robos dejarlo en la zona de obra, siempre que se garantice la adecuada guardia y custodia, y podrá intentar recoger y llevar a otros empleados en el camino.

Art. 42.º *Bonificación del consumo de energía eléctrica.*—“Los trabajadores de la Empresa con una antigüedad reconocida anterior al uno de enero de mil novecientos ochenta y nueve, continuarán disfrutando de bonificación en el consumo doméstico de energía eléctrica, de acuerdo con los términos que puedan establecerse, en las normas o textos legales vigentes para las empresas e industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, cuando se modifiquen las condiciones que rigen en la actualidad; caso de serlo, el presente artículo podría ser objeto de revisión inmediata.

De acuerdo con la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 30 de junio de 2010, se reembolsarán los importes de las facturas de las Compañías Eléctricas, correspondientes a la potencia contratada, de los 50 primeros Kw. de energía consumida en cada factura en el importe que supere los 0,1803 céntimos/Kw., y del resto de la energía consumida, hasta un total de 15.000 Kw./año, el importe que supere 0,0601 céntimos por Kw. No se reembolsará cantidad alguna en concepto de impuestos.

Los recibos serán abonados previa presentación de los mismos a la Subdirección de Recursos Humanos, en la nómina del mes siguiente al de la entrega.

Los trabajadores que ostentan este derecho lo mantendrán hasta su fallecimiento, al igual que sus viudas/os que fuesen sus cónyuges antes de la jubilación, ya se produzca el óbito del trabajador en activo o jubilado”.

## TÍTULO VI

### Seguridad y salud laboral

Art. 43.º *Principio general.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir cuanto en materia de seguridad y salud laboral contemple la normativa vigente en cada momento, así como la específica emanada de la Dirección de la empresa, directamente o a través de servicios de prevención externos.

Se proporcionará a los Delegados de Prevención la formación necesaria en materia preventiva, en especial la dirigida al conocimiento de los riesgos derivados de la actividad de la empresa. Esta formación podrá proporcionarse también a los mandos intermedios y miembros del Comité de Empresa que estén interesados.

Art. 44.º *Comité de Seguridad y Salud.*—Este Comité se regirá por lo dispuesto en los artículos 38 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales que puedan dictarse al efecto. Su composición vendrá determinada por el número de Delegados de Prevención establecido en el artículo 35

de la citada ley y por igual número de representantes de la empresa. Sus competencias, obligaciones y facultades son las reflejadas en el artículo 39 de la ley.

## TÍTULO VII

### Prestaciones asistenciales y complementarias

#### Capítulo I

##### *Acción social y asistencial*

Art. 45.º *Fondo de Acción Social.*—Se establece un Fondo para atender y apoyar la realización de actividades de índole social, cuya cuantía, será de 65.065,95 euros.

Además, se establece para todos los empleados clasificados entre los Niveles 1 al 3, previa solicitud, que se les abonará el 50 por 100 sobre su precio del Abono Transporte de Madrid, modalidad anual, de la zona que le corresponda en función de la ubicación de su domicilio y Centro o lugar de Trabajo. Para los residentes fuera de la Comunidad de Madrid, en cuyos Municipios no exista transporte concertado con el Consorcio, se les abonará el citado 50 por 100 del Abono Transporte correspondiente a la corona más cercana desde su domicilio al Municipio del Centro de Trabajo.

La solicitud del Abono Transporte de Madrid, modalidad anual, deberá llevarse a cabo durante el plazo que se establezca por la Subdirección de Recursos Humanos, el cuál no será inferior a cuarenta y cinco días. De no hacerlo así, se perderá el año durante el año del que se trate, salvo que el motivo sea un traslado, forzoso o voluntario, a otro Centro de Trabajo al que corresponda distinta modalidad de corona, en cuyo caso podrá solicitarse, siendo gestionado por el propio empleado. La citada solicitud faculta a la Empresa para deducir, de una sola vez, en la nómina de enero el importe correspondiente.

La renovación será automática, manteniéndose hasta que el empleado presente su renuncia por escrito, hecho que deberá llevarse a cabo durante el plazo que se establezca por la Subdirección de Recursos Humanos, el cuál deberá coincidir con el establecido para la solicitud.

Los empleados que se incorporen en una fecha no incluida en el plazo establecido para solicitar el Abono, podrán solicitarlo, siendo gestionado por el propio trabajador. En caso de extinción del contrato de trabajo con anterioridad al 31 de diciembre de cada año, se descontará del finiquito correspondiente la cantidad proporcional del importe del período que falte hasta esa fecha.

Se considerará domicilio el que el empleado tenga declarado en los datos obrantes en la Subdirección de Recursos Humanos. Los cambios de domicilio tendrán la vigencia mínima del año natural.

Art. 46.º *Comisión de Asuntos Sociales.*—La gestión y reparto del Fondo de Acción Social la hará la Comisión de Asuntos Sociales, que estará formada por seis miembros, tres en representación de la Dirección y tres en representación de los trabajadores.

Art. 47.º *Anticipos.*—Para cada año de vigencia del presente Convenio, se destinará un fondo económico de 40.000 euros, para atender necesidades urgentes de los trabajadores fijos de plantilla, tales como:

1. Adquisición o mejora de la vivienda habitual.
2. Enfermedad grave del trabajador o familiares a su cargo, o asistencia médica, previo informe médico acreditativo.
3. Defunción del cónyuge o conviviente, hijos o ascendientes.
4. Matrimonio del trabajador o de sus hijos.
5. Otros gastos suficientemente justificados.

Los trabajadores podrán solicitar un anticipo con cargo al fondo, justificando las causas que lo motivan, que será concedido o denegado por la Dirección previo informe y trámite de los representantes de los trabajadores. No se podrá solicitar nueva ayuda económica en tanto no se haya reintegrado la cantidad total de la ayuda anterior.

El fondo establecido se distribuirá proporcionalmente durante el año para atender las solicitudes de los trabajadores a lo largo de dicho período. La posible cantidad sobrante se acumulará para el año siguiente.

Las normas de concesión se regularán mediante la Comisión Paritaria.

Art. 48.º *Ayuda a hijos con discapacidad.*—Los trabajadores fijos de plantilla, o temporales con más de un año de servicios prestados ininterrumpidos, que tuvieran hijos con

discapacidad recibirán una ayuda de la empresa consistente en el cincuenta por 100 de los gastos del centro especial de enseñanza que se ocupe de su educación o del centro de rehabilitación o asistencia médica, en la Comunidad de Madrid o en cualquier punto del territorio nacional, siempre y cuando se demuestre que no es posible recibir la asistencia o rehabilitación en centros de la Comunidad, y en tanto en cuanto el Estado o las Comunidades Autónomas no se hagan cargo de tales centros.

## Capítulo II

### *Acción complementaria*

Art. 49.º *Principio general.*—El régimen asistencial que se pacta en el Convenio complementa la acción protectora de la Seguridad Social a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

Art. 50.º *Incapacidad temporal.*—En caso de enfermedad o accidente el trabajador lo pondrá en conocimiento de los responsables de su Servicio desde el primer día de la baja y éste se lo comunicarán inmediatamente al departamento de Personal; igualmente, el trabajador remitirá los correspondientes partes baja, confirmación y alta al departamento de Personal, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de producirse la correspondiente situación.

Mientras dure la baja el trabajador no podrá dedicarse a ningún otro trabajo. La empresa queda facultada para comprobar en la forma que estime oportuna la veracidad de la enfermedad o accidente, con independencia de la existencia de cualquier tipo de certificación médica justificativa de la baja. El fraude, falsedad o dolo en la situación de baja médica dará lugar a las sanciones previstas en el régimen disciplinario del Convenio.

Prestación complementaria: desde el primer día de la baja médica el trabajador tendrá derecho, durante un período máximo de doce meses, a la percepción de una cantidad que complementará, en su caso, la prestación reglamentaria de la Seguridad Social; se calculará en la cuantía necesaria para cubrir el cien por cien del sueldo base, la antigüedad por trienios, la antigüedad consolidada, el complemento de destino y el complemento personal.

Art. 51.º *Maternidad. Paternidad.*—En caso de maternidad y/o paternidad la trabajadora o trabajador tendrá derecho, desde el primer día de baja a la percepción de una cantidad que complementará, en su caso, la prestación reglamentaria de la Seguridad Social y que se evaluará en la cuantía necesaria para cubrir el cien por cien del sueldo base, la antigüedad por trienios, la antigüedad consolidada, el complemento de destino y el complemento personal.

Art. 52.º *Discapacidad.*—Si, una vez instada la declaración de incapacidad, la capacidad disminuída o alteración de la salud no alcanza alguno de los grados de incapacidad que dan lugar a la extinción del contrato de trabajo, la Empresa, si el trabajador presenta resolución administrativa sobre su grado de discapacidad, estudiará la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por el Servicio de Vigilancia de la Salud de la Empresa, se le destinará al puesto vacante más adecuado a sus aptitudes y conocimientos profesionales, pasando a ostentar el grupo / subgrupo profesional que corresponda. No obstante, este nuevo grupo / subgrupo profesional no podrá ser superior al ostentado con anterioridad.

Art. 53.º *Jubilación.*—La empresa ha promovido un Plan de Pensiones del sistema de empleo al amparo del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. Las contribuciones corrientes al Plan consistirán en el porcentaje que sobre el salario acordó la Comisión Promotora, que fue el 5,5 por 100; una parte de dicho porcentaje, el 3,8 por 100, se destinará al Fondo de Capitalización en régimen de aportación definida y otra parte, el 1,7 por 100, para asegurar las contingencias de fallecimiento e invalidez en la forma prevista por el Reglamento del Plan.

Para los partícipes ingresados en la empresa con anterioridad al uno de diciembre de mil novecientos noventa y dos que se adhieran al Plan de Pensiones en el plazo de tres meses siguientes a su formalización se reconocen derechos por servicios pasados de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, con la propuesta que al efecto presentó el Promotor y con las decisiones tomadas en el seno de la Comisión Promotora del Plan por acuerdo de las partes integrantes de la misma. El cálculo de los referidos derechos por servicios pasados se ha efectuado sobre la base de la jubilación a la edad mínima en la que legalmente cada partícipe puede acceder a la jubilación en la Seguridad Social, incluido el supuesto de jubilación anticipada.

Cuando, conforme a lo establecido en las Especificaciones que rigen el Plan de Pensiones, la cuantía reconocida de los derechos por servicios pasados se encuentre vinculada a la jubilación anticipada a los 60 años (marcada por normativa de la SS), si, llegada esta edad, el trabajador no opta por pasar a la situación de jubilación total, es decir, permanece en la empresa a jornada completa o jubilado parcialmente, manteniendo, en este último caso, la condición de partícipe del Plan, en ambos supuestos, hasta la jubilación a los 65 años de edad el Promotor dejará de efectuar a su favor las aportaciones corrientes señaladas en el párrafo primero anterior.

Como complemento a lo anterior, la jubilación podrá ser de carácter:

1. Jubilación Ordinaria: Respecto a la Jubilación Ordinaria se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y legislación complementaria.

2. Jubilación Parcial: Para acceder a la jubilación parcial, además de cumplirse los requisitos exigidos legalmente y existir acuerdo entre las partes, deben observarse las condiciones establecidas en el presente precepto.

1) Generales:

- La petición deberá efectuarse como mínimo con tres meses de antelación a la fecha en la que se desee pasar a la situación de jubilación parcial, señalando la fecha de comienzo de ésta.
- Una vez efectuada la petición ésta será irreversible, salvo por causa de fuerza mayor, debidamente justificada y valorada por la Comisión Paritaria.
- Los efectos comenzarán una vez se hayan suscritos los correspondientes contratos a tiempo parcial con el trabajador relevado y el contrato de relevo con el trabajador relevista.
- La contratación del trabajador relevista lo será como temporal, con la misma duración que el contrato de jubilación parcial al que hace el relevo.
- La jubilación parcial concedida conforme a los criterios y condiciones establecidas en el presente precepto no se prorrogará más allá de los sesenta y cinco años.

2) Tiempo de trabajo:

- El número de horas a realizar anualmente por el trabajador jubilado parcial, será, el porcentaje de la jornada en cómputo anual vigente en cada momento, que establezca la normativa de aplicación.
- La distribución será por jornadas diarias de igual duración a la de los trabajadores con jornada completa.
- La totalidad de las horas de trabajo que debe realizar anualmente el jubilado parcial podrán quedar concentradas en determinados períodos de cada año.
- Cuando la jornada del trabajador relevado, antes de pasar a la situación de jubilación parcial, fuese continuada de mañana o de tarde se respetará esta modalidad. Si la jornada del trabajador relevado fuese partida, pasará a realizarla continuada de mañana. Cuando la jornada del trabajador relevado fuera en régimen de turnos, se respetará el turno que viniese realizando antes de pasar a la situación de jubilación parcial. El número de mañanas o tardes o noches a realizar guardará proporción con el de los trabajadores a jornada completa.
- Los trabajadores jubilados parcialmente con jornada continuada de mañana, que no realicen su trabajo en grupo o brigada y que no afecten a otros puestos o colectivos, podrán beneficiarse del sistema de flexibilidad horaria. No obstante, la recuperación de la jornada deberá efectuarse semanalmente y durante el horario de mañana.
- La contratación del trabajador relevista se efectuará a jornada completa.

3) Lugar y condiciones de trabajo:

- El trabajador jubilado parcial, salvo que haya sido contratado para prestar sus servicios en centro de trabajo móvil o itinerante, seguirá desarrollando su trabajo en el mismo centro que lo venía haciendo antes de pasar a esta situación.
- Salvo si tienen naturaleza de fuerza mayor, el trabajador jubilado parcial no realizará horas extraordinarias.

4) Grupo profesional y puesto de trabajo: Con carácter general, el trabajador jubilado parcialmente seguirá perteneciendo al mismo Grupo Profesional y desempeñando su puesto de trabajo y no realizará funciones correspondientes a un Grupo Profesional inferior ni superior.

- a) Sin embargo, por las especiales características que concurren en determinados puestos y para determinados Grupo Profesionales, a los solos efectos de posibilitar la jubilación parcial, se establecen las siguientes excepciones:

- Jefes de Equipo, Encargados y Capataces. Para acceder a la jubilación parcial será necesario pasar a pertenecer un nuevo grupo profesional, conforme a la siguiente correspondencia:

SUBGRUPO ACTUAL	NUEVO SUBGRUPO
Encargado	Oficial
Capataz	Oficial
Jefe Equipo Técnico	Técnico o T. Laboratorio
Jefe E. Administrativo	Administrativo

El desempeño del nuevo puesto de trabajo se retribuirá conforme al nivel del Subgrupo de procedencia, estableciéndose como complemento personal la diferencia existente entre el nivel de éste y del de la nuevo. No obstante, nunca se pertenecerá a un grupo de nivel superior al de procedencia.

- Puestos de los niveles VIII al XII: El trabajador jubilado parcialmente pasará a ocupar un puesto correspondiente a su Subgrupo Profesional, salvo que éste sea Jefe de Equipo, Encargado o Capataz, en cuyo caso se pertenecerá al Subgrupo correspondiente de acuerdo a los criterios establecidos en el apartado anterior.

El desempeño del nuevo puesto de trabajo se retribuirá de la siguiente manera:

- Salario correspondiente al Subgrupo Profesional de procedencia más un complemento personal equivalente al complemento de destino consolidado.
- Cuando el antiguo Subgrupo Profesional el de Jefe de Equipo, Encargado o Capataz, salario correspondiente al nuevo Subgrupo Profesional más un complemento personal resultado de la suma del complemento de destino consolidado y de la diferencia existente entre el nivel de la antigua y la nueva categoría.

A estos efectos, el sistema de cálculo del complemento de destino consolidado es el que se establece en el artículo 41.C.2.2 del presente Convenio Colectivo.

- b) El trabajador relevista podrá ser contratado con una categoría igual o distinta que la que ostente o pase a ostentar el trabajador relevado. Retribuciones económicas:

- a. Salarios:

Proporcional al tiempo trabajado:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento personal.
- Complemento especial.
- Plus de turnicidad.
- Pagas extraordinarias.
- Incentivo de productividad.

Devengo completo:

- Horas extraordinarias.
- Plus de noche.

No se acreditarán, aun siendo condiciones del puesto de procedencia, los siguientes pluses y complementos:

- Plus de disponibilidad. Retén.
- Complemento de responsabilidad y mando.

- b. Indemnizaciones y suplidos: Salvo el denominado “plus de jubilación anticipada”, no devengable, ya que trae su causa en la extinción del contrato de trabajo por jubilación anticipada, el resto de los conceptos contem-

plados en el artículo 41.F del presente convenio colectivo se devengarán, en su caso, por las cuantías establecidas en el mismo.

El denominado “premio de permanencia”, por la cantidad que corresponda, según los criterios establecidos en el apartado F1 del citado artículo 41, se abonará si optara por causar derecho a la prestación otorgada por el Plan de Pensiones.

- 6) Acción social y asistencial: En relación con la acción social y asistencial regulada por el Reglamento de aplicación, los trabajadores jubilados parcialmente tendrán la consideración de personal pasivo si optan por causar derecho a la prestación otorgada por el Plan de Pensiones (beneficiarios). En caso contrario, tendrán la consideración de personal activo.
- 7) Otras condiciones:
  1. El trabajador en situación de jubilación parcial no podrá participar en procesos de traslado o promoción.
  2. El trabajador en situación de jubilación parcial tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso contemplados en el artículo 24.a del presente Convenio Colectivo. No obstante, los días de permiso por “asuntos propios” señalados en dicho artículo se disfrutarán proporcionalmente a la duración de su jornada.
  3. No será de aplicación a los trabajadores en situación de jubilación parcial la consideración de días inhábiles a efectos laborales del “puente” anual y de los días 24 y 31 de diciembre regulados en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo.

## TÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

Art. 54.º *Principio general.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que a continuación se establecen, todo ello sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone, con carácter general, en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Art. 55.º *Faltas.*—Las infracciones o faltas cometidas por incumplimientos contractuales se clasifican atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

#### A. Leves:

- a) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
- b) La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.
- c) La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, hasta cuatro días, de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- d) De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo sin la debida justificación.
- e) La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres, útiles de trabajo, elementos de protección, mobiliario y local donde se presten los servicios.
- f) La falta al trabajo durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- g) No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- h) El abandono del servicio sin causa fundada aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de cierta consideración a la empresa o fuese causa de accidente de sus compañeros de trabajo esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.
- i) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

#### B. Graves:

- a) La indisciplina o desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia, así como no observar las medidas de Salud Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales que se adopten, o incumplir las órdenes o instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- b) La desconsideración con el público en el desempeño de las tareas encomendadas.

- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
  - d) La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, de los partes oficiales por I.L.T. de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
  - e) Las derivadas de lo previsto en el apartado A.h) del presente artículo.
  - f) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad laboral transitoria por tiempo inferior a tres días. Se entenderá que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
  - g) La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control de asistencia.
  - h) Más de cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo sin la debida justificación.
  - i) La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, aunque ya hubieran sido sancionadas.
  - j) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte de forma grave a su desarrollo.
  - k) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos casos se considerará como muy grave.
  - l) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, para terceras personas, o peligro de averías de las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
  - m) La embriaguez o toxicomanía fuera de las horas de trabajo vistiendo el uniforme de la empresa.
  - n) El quebrantamiento o violación de secreto o reserva obligatoria sin que se produzca grave perjuicio al servicio.
  - ñ) No proporcionar en tiempo y forma los datos que se soliciten para efectuar debidamente las deducciones por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas; la falta maliciosa en estos casos se considerará muy grave.
- C. Muy graves:
- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones, desempeño y funciones encomendadas, así como el hurto o robo a la empresa, a los compañeros, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar, o cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.
  - b) Cuatro o más faltas de asistencia no justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
  - c) La indisciplina y desobediencia de carácter grave.
  - d) Los malos tratos de palabra y obra con los compañeros de trabajo de superior o inferior categoría, así como con el público.
  - e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo cuando de ello se deriven graves riesgos para el propio trabajador y/o terceros.
  - f) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por un tiempo superior a tres días. Se entenderá que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado de baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Se incluirá en este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
  - g) La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, excepto las de puntualidad.
  - h) El ejercicio de actividades privadas o públicas sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad al órgano competente para su concesión.
  - i) El consumo fraudulento de agua o la complicidad en su uso fraudulento.
  - j) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
  - k) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, siempre que se produzcan graves perjuicios a la misma.



- l) Revelar a personas extrañas a la empresa datos de reserva obligada.
- m) Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro de un período de seis meses o treinta faltas de puntualidad durante un año.
- n) Causar daños graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- ñ) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- o) La percepción de dádiva de particulares o usuarios para prestar los servicios que se tengan encomendados.
- p) La embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo.
- q) La realización de trabajos particulares dentro de la jornada laboral, así como emplear para usos propios medios de cualquier naturaleza de la empresa incluso fuera de horas de trabajo.
- r) Las conductas de acoso sexual y las represalias ejercidas contra su denunciante.
- s) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales reconocidos.
- t) Las derivadas de lo previsto en los apartados A.h), B.l) y B.n) de este artículo.

La enumeración de las faltas anteriormente mencionadas es meramente enunciativa; pueden existir otras que, en su caso, se calificarían por analogía con aquéllas.

Los jefes o superiores que toleren o encubran faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente con independencia de la que se imponga al autor.

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 Dirección abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 56.º *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- A. Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B. Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
  - Suspensión del derecho a concurrir a concursos de ascenso por un período de un año.
- C. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
  - Inhabilitación para el ascenso por un período máximo de dos años.
  - Traslado forzoso sin indemnización alguna.
  - Despido.

Para la aplicación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien haya cometido la falta, su categoría profesional y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Las sanciones que se puedan imponer se entiende que son con independencia de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Art. 57.º *Procedimiento sancionador.*

- a) Para las faltas leves y graves: Para la imposición de una sanción por falta leve o grave será preciso que exista previamente una propuesta motivada. Se dará traslado de la propuesta al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa para que en el término de tres días formulen las alegaciones que estimen convenientes. Transcurrido dicho plazo y a la vista de las alegaciones realizadas, la Dirección procederá imponiendo la sanción correspondiente u ordenando el archivo de las actuaciones.
- b) Para las faltas muy graves: Para la imposición de una sanción por falta muy grave será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario. No obstante, en casos excepcionales y como medida cautelar hasta que se resuelva el expediente, la Dirección podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo y sueldo del interesado.

El expediente disciplinario se hará en tres fases siguiendo este procedimiento:

A. Fase de Incoación:

La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección, que podrá delegar esta facultad.

El procedimiento se iniciará mediante un escrito de incoación que deberá contener al menos los siguientes extremos:

- Relato de los hechos susceptibles de sanción.
- Trabajador o trabajadores presuntamente implicados.
- Designación de Instructor y Secretario.
- Falta que se imputa y posible sanción.

Del escrito de incoación se dará traslado inmediato y simultáneo a:

- Trabajador o trabajadores afectados.
- Comité de Empresa.

Recibido por el interesado y por el Comité de Empresa el escrito de incoación, dispondrán de cinco días para realizar las alegaciones que estimen oportunas.

B. Fase de desarrollo:

Una vez realizadas las alegaciones por el trabajador o el Comité de Empresa se abrirá un período de prueba, debiéndose comunicar dicha apertura al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

El período de prueba tendrá una duración de diez días hábiles, de los cuales en los tres primeros se propondrán y en los siete restantes se practicarán las pruebas propuestas, que podrán ser admitidas o rechazadas por el Instructor según su criterio.

El Instructor podrá realizar durante esta fase, y aún concluida esta, cuantas diligencias estime convenientes para esclarecer los hechos y determinar las responsabilidades a que hubiese lugar.

En cualquier caso se dará audiencia al interesado con carácter previo a la Resolución sancionadora.

C. Fase de conclusión:

Finalizado el período de prueba el Instructor dará vista de lo actuado a la Dirección, la cual acordará las medidas sancionadoras que correspondan, dando cuenta de ello al trabajador y al Comité de Empresa. Dicha Resolución contendrá:

- Exposición breve y precisa de los hechos probados.
- Normas legales de aplicación.
- Calificación de los hechos.
- Resolución que procede.

La Resolución Sancionadora deberá dictarse en plazo máximo de siete días hábiles.

Art. 58.º *Cancelación.*—Quedará constancia de todas las faltas en los expedientes personales. No obstante, se cancelarán a los tres meses las leves, a los seis meses las graves, y al año las muy graves en caso de no reincidir, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento.

Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido impuesta la sanción.

Art. 59.º *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste no supere en su conjunto el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador o trabajadores expedientados.

## TÍTULO IX

### Derechos de representación colectiva

Art. 60.º El Comité de Empresa tendrá, con carácter general, las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Participación. El Comité de Empresa participará en:
  - La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
  - La Comisión Paritaria.

- La Comisión de Salud Laboral.
- La Comisión de Asuntos Sociales.
- La Comisión para el seguimiento de las horas extraordinarias.
- La Comisión de Traslados.
- La Comisión de Igualdad.
- La Comisión de Formación.
- Los Tribunales de los Concursos.

2. Local y Tablones de Anuncios: La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local debidamente acondicionado, material de oficina, ordenador y demás medios necesarios para que puedan ejercer sus funciones de representación.

Los miembros del Comité de Empresa, dentro de su cupo de horas sindicales, podrán desplazarse para el ejercicio de sus funciones a los distintos centros que la empresa tenga establecidos en la Comunidad de Madrid, sometiéndose a las condiciones de control y organización que la Dirección tenga implantados o implante en los distintos centros.

Los miembros del Comité de Empresa recibirán la indemnización por kilometraje cada vez que deban asistir a sus reuniones internas o a las convocadas por la empresa desde su Centro de Trabajo al lugar de reunión, siempre y cuando éste se encuentre en distinto Municipio al de su Centro de Trabajo o domicilio habitual

3. Crédito Horario: Las funciones de representación podrán realizarse en cualquier momento, tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo; no obstante, solo se considerarán computables en el crédito al que hace referencia el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores las horas sindicales que se realicen en tiempo de trabajo.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de treinta horas mensuales retribuidas, excluyéndose de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de la empresa.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa al departamento de Personal con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se establece como requisito imprescindible para pertenecer a los Grupos y Subgrupos Profesionales que a continuación se relacionan estar en posesión del permiso de conducir.

- Titulados de Grado Superior.
- Titulados de Grado Medio.
- Jefes de Equipo.
- Encargados.
- Capataces.
- Técnicos.
- Analista de Laboratorio.
- Administrativos.
- Oficiales.
- Especialistas.

Todos los trabajadores que actualmente se encuentren en posesión del permiso de conducir utilizarán, si así lo exigen las necesidades del servicio, los diferentes vehículos que la empresa ponga a su disposición como herramienta de trabajo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los trabajadores adscritos al grupo profesional de oficios definidos en el artículo 26.º de este Convenio, por las especiales circunstancias que concurren en su trabajo, dependiendo de terceros ajenos a la empresa, realizado en lugares de trabajo no fijos y/o concurrir factores estacionales, podrán renunciar, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa, a la condición más beneficiosa que se reconoce en el párrafo segundo del artículo 14.º del presente Convenio Colectivo, en cuyo caso percibirán, como compensación por dicha renuncia, la cantidad de 300 euros mensuales para los niveles comprendidos entre el 1 y el 3, y 410 euros mensuales para los niveles 4 y 5, mientras permanezca el mutuo acuerdo. Cualquiera de las partes podrá tomar la iniciativa de proponer o extinguir dicho acuerdo.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Cambios de Centro de Trabajo que conlleven cambio de Convenio Colectivo.

Los trabajadores acogidos a la antigua excedencia por prestación de servicios en centro o instalación de Hispanagua S.A.U., podrán solicitar el regreso después de haber permanecido dos años en el nuevo convenio.

La vuelta al convenio de origen se llevará a cabo en un puesto de trabajo correspondiente a la categoría profesional ostentada en el momento de iniciarse el cambio de Convenio Colectivo, que equivalga al Subgrupo Profesional en la redacción actual del presente Convenio Colectivo

El régimen salarial al retornar, con los valores vigentes según convenio colectivo, será el siguiente:

- Salario correspondiente a la categoría profesional ostentada en el momento de iniciarse la suspensión del contrato.
- Complemento de destino consolidado, en su caso, del puesto de trabajo desempeñado en el momento de iniciarse la suspensión del contrato.
- Complemento personal no absorbible, compensador de la potencial promoción económica y profesional no producida en Hispanagua, S.A.U. durante el tiempo de suspensión del contrato, según la siguiente fórmula:

$$CP = \frac{SP \times N}{100}$$

CP: Complemento personal no absorbible.

SP: Salario puesto o salario del nivel profesional en el momento de iniciarse la suspensión del contrato.

N: Número de años. Mínimo 2, máximo 5.

El tiempo que el trabajador permanezca adscrito a Convenio diferente del de Hispanagua computará para el devengo del complemento por antigüedad y para, en su caso, la consolidación del complemento de destino.

La vuelta al Convenio de origen deberá ser solicitada dentro de los dos meses siguientes al cese de la prestación de servicios en el centro o instalación dependiente de Hispanagua, S.A.U. adscrito a otro Convenio, quedando, en caso contrario, extinguida la relación laboral.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo hacen constar que las tablas salariales recogidas en el ANEXO II, así como el resto de las prestaciones económicas afectadas, vienen impuestas por:

- 1) La Ley 4/2010 de 29 de junio de Medidas Urgentes, por la que se modifica la Ley 9/2009 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid en la que se impone una minoración salarial del 5 por 100.
- 2) La Disposición Adicional novena de la Ley 8/2010 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2011 donde se dispone que las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid no podrán experimentar ningún incremento respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2010.
- 3) Las modificaciones normativas que afecten a las tablas recogidas en el ANEXO II y demás conceptos económicos que sean objeto de revisión.
- 4) Las subidas salariales serán las marcadas por la Comunidad de Madrid durante los años vigentes del Convenio Colectivo (2015, 2016 y 2017)

## DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Las partes negociadora del Presente Convenio hacen constar que en los Convenios anteriores el artículo 24 fijaba en siete los días de Asuntos Propios, que en el presente se ha rebajado a seis por imperativo legal, de acuerdo con la prohibición establecida por la Ley 6/2011 de 28 de diciembre de la Comunidad de Madrid, y que en el momento en el que dicha prohibi-

ción deje de surtir efectos en número de días de Asuntos Propios establecido en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo pasará automáticamente a ser nuevamente de siete días.

## ANEXO I

- Oficinas centrales, calle de San Enrique, 3, Madrid.
- Centro de Camino de Hormigueras 130, Madrid.
- Centro de Colmenar Viejo, Carretera de Hoyo de Manzanares, Km. 0,6.
- Centro de Colmenar Viejo, Calle Platino 34 A y B, 36 A y 38 B
- Centro de Lozoyuela, avenida de Madrid, 5.
- EDAR de Tres Cantos, Ronda de Valdecarrizo, s/n.
- EDAR de Torrelaguna
- EDAR de Fuente el Saz de Jarama.
- ETAP de Griñón.

Si alguno de los centros anteriormente referidos, por cualquier circunstancia, cambia-se de ubicación por traslado, el nuevo o nuevos que lo sustituyan se entenderán automáticamente incluidos en este Anexo.

## ANEXO II

TABLA 1

NIVEL PROFESIONAL	VALOR ANUAL
1	16.502,40
2	18.328,96
3	20.215,36
4	24.498,88
5	25.738,24
6	28.366,56
7	32.223,68

TABLA 2

NIVEL DE PUESTO DE TRABAJO	VALOR ANUAL
VIII	34.094,88
IX	37.194,40
X	47.108,64
XI	49.588,00
XII	56.383,20

## ANEXO III

## HORAS EXTRAORDINARIAS

NIVEL PROFESIONAL	LABORABLES	FESTIVAS O NOCTURNAS
1	11,64	13,96
2	11,64	13,96
3	11,64	13,96
4	11,64	13,96
5	11,64	13,96
6	12,79	15,12
7	15,12	17,44

## ANEXO IV

Se incorpora al Convenio el Plan de Igualdad adjunto al mismo, dando cumplimiento a las previsiones legales en este sentido.

## PLAN DE IGUALDAD DE HISPANAGUA, S.A.U.

**Plan de Igualdad**

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en Hispanagua.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y las Representaciones Sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Hispanagua.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

**Áreas de actuación**

1. Selección, promoción y desarrollo profesional: Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento a estos principios la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

- Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombre y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

2. Formación: Hispanagua promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. Es-

pecíficamente, la empresa realizará actividades formativas, sin distinción de género, para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

En esta situación de excedencia, se podrá participar en convocatorias de ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación como si se estuviera en activo.

Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

3. Medidas de conciliación: Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

3.1. Lactancia. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada de trabajo. Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

- a) Una reducción de jornada de media hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido período de lactancia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
- b) En caso de que la trabajadora elija la reducción de media hora diaria al comienzo o al final de la jornada normal, podrá acumular dicha fracción de tiempo para disfrutar el equivalente de todo el período de lactancia que le corresponda en días completos. Su disfrute deberá ser siempre inmediatamente después de la finalización del descanso retribuido por maternidad.

Esta última opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que trabajen en Hispanagua, previa solicitud por escrito a la

Empresa, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del período de suspensión del contrato por maternidad.

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.

3.2. Permiso de Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

3.3. Traslados: En lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. No se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.

3.4. Excedencias: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, que podrá ser fraccionable, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

En el supuesto de excedencias solicitadas para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida, se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los tres años.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o la trabajadora disfrutarán del derecho a la reserva de su puesto de trabajo en iguales condiciones a las establecidas para el supuesto de excedencia por cuidado de hijos. Asimismo, y una vez transcurrido este plazo, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional dentro de la misma plaza o, lo que establezca el Convenio Colectivo.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 si se trata de categoría especial.

3.5. Violencia de género. La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud. En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

4. Ordenación del tiempo de trabajo: El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

4.1. Flexibilidad horaria: Los responsables de Hispanagua ayudarán a las personas de su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar. En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en acuerdos de empresa, y de la que tenga atribuida el personal directivo para organizar flexiblemente su jornada de trabajo, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

4.2. Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

4.3. Vacaciones: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o, a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4.4. Licencias no retribuidas. Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

5. Medidas específicas en prevención del acoso sexual: La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indevido de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.



A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Relaciones Laborales de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la Empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

La Empresa informará a la Comisión de seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

6. Información y difusión de medidas: En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Igualmente y, cumpliendo con el objetivo de prevenir el acoso sexual, la Empresa y las Representaciones Sindicales firmantes se comprometen a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales.

7. Evaluación y seguimiento de las acciones: Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por la Dirección de la Empresa y dos miembros del Comité de Empresa que, se reunirán al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

En el seno de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo sobre temas de Acoso Sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.



Serán asimismo cometidos de esta Comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la Igualdad de Oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la Empresa, según fije la comisión de seguimiento.

Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

(03/9.169/17)

