administración autonómica

DELEGACIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Puertollano, S.L., para los años 2021-2026, en la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 27 de noviembre de 2024, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por -Dña. Cristina Rodríguez Aranda, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por la parte social a través de representantes de los trabajadores; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 31 de enero de 2025; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), Decreto 68/2023, de 9 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ACUERDA:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Puertollano S.L., para los años 2021-2026, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13100020012011, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Ciudad Real, 31 de enero de 2025. El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA AGUAS DE PUERTOLLANO, S.L. Y SU PERSONAL. AÑOS 2021-2026

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º.-Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo en la Empresa Aguas de Puertollano, S.L. y su personal.

Artículo 2º.-Ámbito territorial.

Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo, solamente podrán ser de aplicación a los centros de trabajo en el que la Comisión Negociadora tenga legitimación plena para suscribirlo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 66 de 94

Artículo 3º.-Ámbito personal.

De conformidad con lo establecido por este convenio colectivo se regirá, todo el personal que preste sus servicios en la empresa citada, que esté sujeto a las normas laborales vigentes.

Artículo 4º.-Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente convenio colectivo surtirá efectos económicos desde el día primero de enero del año 2021 y tendrá una duración de seis años, a contar desde dicha fecha. Las partes firmantes del mismo, acuerdan su finalización el 31 de diciembre de 2026, plazo que se entenderá prorrogado de año en año mientras cualquiera de las partes no manifieste a la otra, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del primer plazo o de cualquiera de sus prórrogas, su voluntad de darlo por terminado. Hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, éste mantendrá en vigencia todas sus cláusulas.

En cuanto a los aspectos no económicos, serán de aplicación a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 5º. -Tabla salarial.

Se anexan las tablas salariales definitivas y demás conceptos salariales de los años 2021 a 2023, que ya han sido actualizadas anualmente a la firma del presente convenio colectivo.

El salario base mensual para 2024 será según Anexo I, que figura adjunto al presente convenio colectivo.

Artículo 6º.-Incremento salarial.

A la firma del presente convenio colectivo se han aplicado los incrementos salariales de los años 2021, 2022, 2023 y 2024, según tablas salariales adjuntas.

Para los años 2025 y 2026 se aplicarán aquellas revisiones salariales que se establezcan legalmente para las empresas del Sector Público publicadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE). Las revisiones salariales se aplicarán, en la medida de lo posible, al mes siguiente de su publicación.

Artículo 7º.-Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

Las condiciones que se establecen en este convenio, tendrán la condición de mínimos y obligatorios para todo el personal comprendido en su ámbito de aplicación. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal se tengan establecidas a la entrada en vigor del presente convenio, así como los derechos adquiridos por quienes excedan de lo pactado.

CAPÍTULO II.-CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 8º.-Organización del trabajo.

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, manteniendo como principios, la calidad y eficacia, cuidando especialmente la formación profesional y técnica de su plantilla.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes.

Dirección y personas trabajadoras.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores, tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Las personas trabajadoras podrán aportar a la Dirección sugerencias tendentes a mejorar su rendimiento laboral, las condiciones de trabajo, la mejora económica y los servicios que presta la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 67 de 94

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias.

Artículo 9º.-Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán siempre por escrito, especificándose las condiciones de trabajo, según lo establecido en la legislación vigente aplicable.

La empresa entregará a la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras una copia básica del contrato, así como se le notificará las prórrogas y denuncias correspondientes a dichos contratos. Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudieran afectar a la intimidad personal.

La representación sindical estará presente en la firma del mismo, cuando lo solicite la persona trabajadora.

Artículo 10º.-Prestación del trabajo.

El personal está obligado a conocer y desempeñar las funciones propias de su grupo profesional, y la empresa a facilitar todos los medios necesarios de formación e información para que pueda desempeñarse.

Artículo 11º.-Clasificación profesional.

Quienes presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo se clasificarán en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen las personas trabajadoras. Dentro de los grupos profesionales, se establecerán las áreas funcionales siguientes: (I) Técnica (II) Administrativa y (III) Operaria.

El personal afectado por el presente convenio colectivo deberá encuadrarse en el grupo profesional y área funcional que le corresponda, dentro de los reflejados en este artículo.

Dentro de los grupos profesionales y áreas funcionales, se integran a título meramente enunciativo las antiguas categorías profesionales.

11.1.-Factores de encuadramiento. El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida y por consiguiente, la asignación a cada persona de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: responsabilidad sobre las personas, responsabilidad sobre resultados, bienes y datos complejidad de los problemas a resolver, autogestión, formación y experiencia.

FACTORES.

Requerimientos funcionales

1 Responsabilidad sobre otras personas (competencia gerencial).

2 Responsabilidad sobre resultados, bienes y datos.

3 Responsabilidad en otros resultados (interacción humana).

4 Complejidad de los problemas a resolver (esfuerzo mental).

5 Autogestión (iniciativa y autonomía).

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 68 de 94

Requerimientos de capacitación .

6 Formación.

7 Experiencia.

La conjunta ponderación se efectuará, teniendo en cuenta los aspectos que se contemplan en las definiciones de los factores, que se presentan a continuación, agrupados del siguiente modo:

A) Requerimientos funcionales.

1.-Responsabilidad sobre otras personas trabajadoras (competencia gerencial): Se refiere al número de funciones y objetivos del puesto, nivel del desarrollo de la función, volumen de recursos asociados, nivel de responsabilidad requerida sobre personas trabajadoras y orientación funcional de las funciones.

2.-Responsabilidad sobre los resultados, bienes y datos: Refleja el impacto de los errores en magnitudes de tipo económico o material, así como el grado de acceso a datos importantes y confidenciales de la empresa.

3.-Responsabilidad de otras personas trabajadoras en los resultados (interacción humana): Necesidad de otras personas para poder conseguir resultados (interna, externa, subordinados/as o compañeros/as). Cuanto mayor sea la importancia de estos resultados más alto será el valor. Cuanto mayor sea el grado de dependencia de los otros, también será mayor su puntuación.

4.-Complejidad de los problemas a resolver (esfuerzo mental): Nivel de exigencia en cuanto al esfuerzo mental requerido para encontrar la solución a problemas planteados por el puesto. Tiene en cuenta tanto el marco de referencia del problema (nivel estratégico, táctico u operativo y su amplitud) como el nivel de intensidad, esfuerzo y creatividad del pensamiento necesario para solucionar los problemas.

5.-Autogestión (iniciativa y autonomía): Refleja la autonomía de que dispone quien ocupe el puesto para tomar decisiones y el nivel de iniciativa preciso para realizar tareas con eficacia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones que se desarrollen. Se valorará la capacidad de toma de decisiones a la hora de ejecutar las funciones propias del puesto de trabajo.

B) Requerimientos de capacitación.

6.-Formación: Conjunto de conocimientos técnicos y habilidades necesarias para el desempeño normal de un puesto, Factor cuya valoración tiene en cuenta, además de la formación mínima necesaria adquirida mediante título oficial, la formación complementaria y específica, determinada por la empresa.

7.-Experiencia: Experiencia necesaria para el desempeño normal de un puesto. Incluye el tiempo de aprendizaje requerido para el desempeño promedio en el puesto (cuanto mayor sea este tiempo mayor es la complejidad del puesto). Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de experiencia adquirido así como la dificultad en su adquisición. Se determina el período de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad y práctica necesaria para desempeñar las funciones del puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

11.2.-Grupos profesionales.

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

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

a) Grupo profesional: Agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 69 de 94

general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: La agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades. Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1º.-Técnica: Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico para cuya realización se precisa un cierto grado de calificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación, superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

2º.-Administrativa: Incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o E.S.O.

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

c) Especialidad: La agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

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

4.-El criterio de adscripción del personal a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas. Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones contenidas en el mismo.

5.-El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo deberá encuadrarse atendiendo a las funciones que desempeñe en la empresa, en alguno de los ocho grupos profesionales aquí establecidos:

Grupo profesional 1.

A.-Criterios generales: Tareas operativas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o una supervisión estrecha por parte de sus superiores, necesitando un conocimiento esencial del puesto y un período mínimo de adaptación.

B.-Capacitación: Nivel académico equivalente a estudios de Formación Profesional de primer grado, ciclos formativos de grado medio, E.S.O., Graduado Escolar o equivalente o superar la formación básica establecida para el grupo profesional o una experiencia mínima de seis meses en puestos similares.

C.-Factores determinantes: Alto grado de dependencia y supervisión estrecha. En este grupo se integran las antiguas categorías de personal de limpieza, portería, conserjería y personal peón.

Grupo profesional 2.

A.-Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, para cuya ejecución se requiere un nivel básico de competencia técnica. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Responsabilidad mínima sobre otros/as.

B.-Capacitación: Titulación equivalente a estudios de formación profesional de primer grado, ciclos formativos de grado medio, enseñanza secundario obligatoria, graduado escolar o equivalente o

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.
Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 70 de 94

una experiencia profesional de dos años adquirida en el desempeño de funciones equivalentes a las del grupo profesional 1, acreditadas mediante la superación de una prueba profesional y la formación específica establecida para el grupo profesional. Al personal de la empresa que haya superado la formación específica no se le exigirá la titulación.

C.-Factores determinantes: Seguimiento de instrucciones específicas (supervisión directa) y competencia técnica básica. En este grupo se integran las antiguas categorías profesionales de: Inspección de suministros, auxiliares de administración, perforistas, cobradores/as lectores/as, encargados/as de cobradores/as, de lectores/as, y de almacén, peones especialistas, oficiales/as de 3ª.

Grupo profesional 3.

A.-Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones que aún en el caso de que realicen bajo instrucciones específicas, requieren iniciativa y un nivel medio de competencia técnica. Supervisión relativa del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

B) Capacitación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Formación Profesional de primer grado, ciclos formativos de grado medio, Enseñanza Secundaria Obligatoria o equivalente. Experiencia mínima de dos años en funciones equivalentes a las del grado profesional 2 y formación específica establecida para el grupo profesional. Al personal de la empresa que haya superado la formación específica no se le exigirá titulación.

C) Factores determinantes: Nivel medio de competencia técnica profesional y actitudes prácticas, iniciativa y puede llevar supervisión indirecta de sus colaboradores/as. En este grupo se integran las antiguas categorías profesionales de personal auxiliar técnico, calcadores/as, oficial/a de 2ª de administración, operadores/as de ordenador, oficiales/as de 2ª, conductores/as de máquina.

Grupo profesional 4.

A) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren iniciativa y nivel alto de competencia técnica profesional y práctica. Supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

B) Capacitación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de formación profesional de primer grado, ciclos formativos de grado medio, educación secundaria o equivalente y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de tres años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 3, según el área que pertenezca y formación específica establecida para el grupo profesional. Al personal de la empresa que haya superado la formación específica no se le exigirá la titulación.

C) Factores determinantes: Nivel alto de competencia técnica, profesional y práctica, iniciativa y nivel medio de responsabilidad y supervisión. En este grupo se integra la antigua categoría profesional de personal topógrafo 2ª, delineante, analista, inspector o celador de obras, delineante proyectista, encargado de sección de negociado, oficial de 1ª de administración, programador, oficial de 1ª montador mecánico, electricista, inspector de instalaciones, subcapataces.

Grupo profesional 5.

A.-Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión directa de tareas heterogéneas u homogéneas que impliquen la gestión de procesos y procedimientos requiriendo iniciativa y nivel alto de competencia técnica, integración, coordinación y supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

B.-Capacitación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Formación Profesional de 2º grado, ciclos formativos de grado superior, Bachiller

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.
Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 71 de 94

Superior o equivalente y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de cuatro años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 4, según el área a la que pertenezcan y formación específica establecida para el grupo profesional. Al personal de la empresa que haya superado la formación específica no se le exigirá la titulación.

C.-Factores determinantes: Iniciativa alta, profundidad funcional y nivel alto de responsabilidad y supervisión. En este grupo se integran las antiguas categorías de: Personal topógrafo 1ª, analista informático, jefatura de delegación, subjefatura de sección de negociado, capataz, personal encargado de taller, de grupo o de sección.

Grupo profesional 6.

A.-Criterios generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando, con un alto grado de autonomía e iniciativa que requieren interpretar, organizar o valorar datos para aportar soluciones y tomar decisiones en tareas complejas (alto contenido de actividad intelectual y de interrelación humana).

B.-Capacitación: Nivel académico equivalente a titulación universitaria de grado medio y/o estudios de Formación Profesional de 2º grado, ciclos formativos de grado superior, Bachiller Superior o equivalente y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de tres años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 5 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.-Factores determinantes: Autonomía y tareas complejas. En este grupo se integran las antiguas categorías de TGM, jefatura de servicio, de distribución, de producción y de administración, jefatura de sección o negociado.

Grupo profesional 7.

A.-Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales y sus respectivos compañeros/as.

B.-Capacitación: Titulación académica de grado superior o equivalente y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de seis años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 6 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.-Factores determinantes: Autonomía, tareas complejas y variadas y responsabilidad alta. En este grupo se integran la antigua categoría de TGS, gerencia de zona, TGM con jefatura, jefatura de grupo.

Grupo profesional 8.

A.-Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales completas a partir de directrices generales de carácter amplio y sus respectivos colaboradores.

B.-Capacitación: Estudios universitarios de grado superior y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de seis años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 7 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.-Factores determinantes: Alto grado de autonomía y responsabilidad sobre planificación, organización, dirección y coordinación, sobre una o varias áreas funcionales completas. En este grupo se integra la antigua categoría profesional de: TGS con jefatura.

Artículo 12º.-Formación profesional.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 72 de 94

Se entenderá que el objeto general de la misma es mejorar la Formación Profesional del conjunto de personas trabajadoras. La empresa se compromete a la realización de cursos profesionales para su mejor formación y eficacia.

La Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa sobre la reconversión tecnológica. En los casos en que la Formación Profesional tenga lugar en jornada ordinaria, será obligatoria para la persona trabajadora su asistencia a la misma. En el caso de que la formación tuviera lugar fuera de la jornada, la asistencia a la misma será voluntaria y se descansará el tiempo empleado.

Artículo 13º.-Movilidad funcional.

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

2.-Las divisiones funcionales u organizativas dentro del mismo grupo profesional supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, teniendo en cuenta el puesto de trabajo y categoría profesional con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3.-La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente convenio colectivo.

4.-Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a las personas trabajadoras, los convenios colectivos que en este ámbito puedan dictarse, podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el ASEC en materia de mediación y arbitraje. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiera establecido en convenio colectivo.

Trabajos con funciones de grado superior.

1.-Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2.-Transcurrido dicho período, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarse ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3.-Cuando se realicen funciones de grado superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir los requisitos precisos al respecto, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la diferen-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.
Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 73 de 94

cia retributiva existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.

4.-Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo.

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

Trabajos con funciones de grupo inferior.

1.-La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a la persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo la persona trabajadora negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo o función anterior, le corresponda.

2.-A la persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores, periódicamente.

3.-Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por la propia persona trabajadora, se asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 14º.-Vacantes y promoción.

Promoción profesional. Principio general.

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

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

2.-Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.

3.- El personal no directivo se seleccionará mediante procedimientos en los que se garanticen los principios establecidos a continuación, tal y como establece el art. 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

4.- Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 74 de 94

a) Poseer la capacidad legal y funcional para el desempeño de las tareas.

b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

c) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

d) Poseer la titulación exigida.

Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

5.-Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por la empresa, ésta promoverá, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de los representantes de los trabajadores para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer. A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores.

6.-En este convenio se acuerda que se producirán los ascensos de grupo profesional teniendo en cuenta la formación, méritos, y antigüedad del trabajador y con reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 15º.-Prendas de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud determinará junto a la Dirección de la empresa de acuerdo con las características del trabajo a desarrollar, las prendas de trabajo que deben ser utilizadas en cada servicio por el personal, adecuando cada año las necesidades reales de cada departamento, siempre tomando como referencia para que el importe sea coherente en las prendas a comprar, lo que se venía haciendo convenios anteriores.

Siendo la siguiente relación a título orientativo:

- Ropa de verano: 2 pantalones, 2 polos y 1 gorra.
- Ropa de invierno: 2 pantalones, 2 polos, 1 forro polar y 1 chaqueta cortavientos.
- Botas y zapatos de seguridad cuando sean necesarios.
- Botas de agua de seguridad cuando sea necesario.
- 1 Parka cada 4 años.

La entrega de las prendas se realizará en junio la de verano y en noviembre la de invierno.

CAPÍTULO III.-JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES, DÍAS FESTIVOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 16º.-Jornada laboral.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 75 de 94

La jornada laboral con carácter general será de lunes a viernes y de 1.650 horas de cómputo anual para todo el personal, sin perjuicio de las modificaciones que se operen por disposiciones legales en la duración de la jornada ordinaria de trabajo.

Se podrán disfrutar hasta 20 minutos diarios de descanso por "bocadillo", que han sido computados como tiempo efectivo de trabajo.

Se establecen cinco días al año para atender asuntos propios, previo aviso o comunicación de la persona trabajadora, que ya han sido descontados de la jornada laboral anual del párrafo primero de este artículo. Dos de los días de asuntos propios podrán disfrutarse de forma parcial, esto es, por horas, dando lugar a una bolsa de 15 horas.

Artículo 17º.-Horario de trabajo.

Se establece con carácter general, jornada intensiva para todo el año, determinando el horario según el calendario que se negociará anualmente en el último trimestre del año entre la Dirección y el Comité de empresa.

Artículo 18º.-Horas extraordinarias.

Ante la grave situación socio-laboral y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la suspensión de las horas extraordinarias habituales.

Con respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda definir lo siguiente:

a) Tendrá carácter estructural las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o materias primas almacenadas y las derivadas de averías que requieran reparación inmediata, que por trascendencia sean inaplazables, no computándose el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores a los efectos del límite máximo legal, si bien serán retribuidas como tales.

b) Horas extraordinarias necesarias por pérdidas imprevistas a períodos punta de producción, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la hora ordinaria. La realización de horas extraordinarias se totalizará diariamente entregándose una copia del resumen al trabajador y otra al Comité de Empresa.

Artículo 19º.-Vacaciones.

La plantilla disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables de lunes a viernes. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre la empresa y la persona trabajadora la división en dos del período de vacaciones. El calendario de vacaciones de cada año en cada centro de trabajo, se fijará de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma. Al establecerse dicho calendario se procurará atender las peticiones que eleven las personas trabajadoras. Cada persona trabajadora deberá conocer su período de vacaciones con una antelación de dos meses al comienzo de su disfrute.

Artículo 20º.-Días festivos.

Se considerarán días festivos e inhábiles a efectos laborales, los que se publiquen legalmente con carácter provincial y local. Se establecen dos puentes anuales recuperables en cómputo de jornada anual de un día cada uno, que se designarán conjuntamente entre empresa y Comité cuando se elaboren los calendarios y horarios de trabajo para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 21º.- Horario especial.

Durante la semana de la Feria de Mayo de Puertollano, el horario se verá reducido, pasando a ser

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.
Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 76 de 94

de 07:30 a 14:00h de lunes a viernes, exceptuando el día del festivo local, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual. Anualmente se reflejará la fecha exacta en el calendario laboral.

Artículo 22º.-Licencias.

Se tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Por matrimonio de la persona trabajadora: Veinte días naturales. Este permiso se hace extensivo para quienes se registren con carácter oficial como pareja de hecho.

- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- Tres días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

- Tres días por enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de tíos/as y sobrinos/as, ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la residencia de la persona trabajadora.

- Por traslado del domicilio habitual: Un día laborable y si hay desplazamiento fuera de la localidad, tres días naturales.

- Por matrimonio de progenitores, hermanos/as o descendientes consanguíneos o políticos, un día laborable que se ampliará en uno más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia de la persona trabajadora. Para los casos anteriores se entiende que hay desplazamiento cuando se sale de la localidad de residencia habitual.

- Por el tiempo indispensable para atender el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, según prescribe el Estatuto de los Trabajadores vigente, en su artículo 37.

- Quienes acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza para la obtención de un título académico o profesional, tendrán una licencia de la duración necesaria para concurrir a exámenes en dicho centro. En caso de trabajar en régimen de turnos, tendrá preferencia para elegir el turno de trabajo. No obstante se estará a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, presentándose a la empresa justificante de dicha consulta.

- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 días laborales.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito..

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 77 de 94

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por acuerdo con la empresa, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 78 de 94

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual, o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En lo no previsto en el presente convenio cualquier licencia se estará a la legislación vigente aplicable.

Artículo 23º.- Ausencias por enfermedad común.

Cuando por enfermedad no pudiera la persona trabajadora asistir al trabajo, deberá dentro de las dos primeras horas de su jornada si fuera posible, ponerlo en conocimiento de su mando superior, si no lo fuera, podrá justificar su ausencia con posterioridad a las dos primeras horas de su jornada y ponerlo en conocimiento de su mando inmediato superior. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximido/a por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

Artículo 24º. -Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.
Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 79 de 94

para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. Por motivos de enfermedad de progenitores, hermanos/as, hijos/as y cónyuges la persona trabajadora podrá solicitar de la empresa excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses. La empresa no vendrá obligada a la concesión de esta excedencia, cuando existiendo otras personas trabajadoras del mismo grupo profesional y en la misma circunstancia el hecho de la concesión implique la ausencia de todas las personas trabajadoras del mismo grupo profesional, siendo obligatoria su concesión en caso contrario. Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero. Si la evolución de la enfermedad es favorable, la persona trabajadora podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatoria para la empresa la readmisión, desde la fecha de petición, que deberá ser hecha por escrito. La empresa podrá contratar para suplir la situación de excedencia especial sin sueldo, otra persona trabajadora mediante un contrato de interinidad.

CAPÍTULO IV.-CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 25º.-Régimen económico.

El régimen económico que regirá entre la empresa Aguas de Puertollano SL y su personal, será el que se pacte en el presente articulado del convenio colectivo. No obstante serán respetados los derechos adquiridos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 80 de 94

Artículo 26º.-Norma general de aplicación.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente convenio colectivo, establecidas reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que, en todo caso lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado la retención a cuenta del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social o cualquier otra carga que exista o pueda establecerse sobre el salario. Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de jornada, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su grupo profesional.

Artículo 27º.-Salario base.

El salario base que corresponde con arreglo a los grupos profesionales, viene determinado en el Anexo I del presente convenio colectivo, en euros brutos mensuales y entendiendo la jornada completa de trabajo. El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro extraordinarias.

Artículo 28º.-Antigüedad.

La antigüedad que a 31 de diciembre de 2014 tenía adquirida cada persona de la plantilla, fue consolidada en el porcentaje resultante en relación con su salario base vigente el 31/12/2014 y bajo el concepto de antigüedad consolidada. Dicho porcentaje le será aplicable a los salarios bases, que en cada momento existan, teniendo la repercusión que corresponda sobre otros conceptos retributivos, establecidos en función del salario base, tales como gratificaciones extraordinarias y beneficios.

Lo anteriormente dispuesto solo tendrá vigencia exclusiva durante el año 2014. Pues, a partir del primero de enero de 2015, inclusive, no se generarán más aumentos del concepto antigüedad.

Artículo 29º.-Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias tienen carácter de complemento salarial. El personal comprendido en el presente convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base, antigüedad o antigüedad consolidada, complemento personal (para los trabajadores que lo tengan reconocido), participación en beneficios.

Las fechas de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

a) El penúltimo día laborable del mes de marzo.

b) El penúltimo día laborable del mes de junio.

c) El penúltimo día laborable del mes de septiembre.

d) El día 22 del mes de diciembre.

Artículo 30.-Participación en beneficios.

Esta retribución tiene carácter de complemento salarial y consistirá en un 15% de la suma del salario base más antigüedad o antigüedad consolidada. Esta retribución se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Artículo 31º.-Plus convenio.

Esta retribución tiene carácter de complemento salarial. Toda persona de la plantilla afecta a este convenio percibe una remuneración mensual de 142,44 euros para el año 2024 por este concepto.

Artículo 32º.-Plus de disponibilidad o retén.

Dado el carácter público del servicio que se presta, se establece un régimen de disponibilidad para el personal que tenga que estar localizable y disponible para reparar averías o siniestros de carácter urgente fuera de su horario habitual de trabajo. Este régimen de prestación se puede hacer ex-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.
Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 81 de 94

tensivo a cuantos servicios o secciones de trabajo se consideren necesarias. De acuerdo con el principio de que la organización del trabajo será responsabilidad de la empresa, se establecerá a principios de cada año la relación de personas que estén capacitadas para realizar dichas funciones, así como si son necesarias una o dos dependiendo de la infraestructura y dificultad de cada servicio o centro de trabajo.

Los retenes serán por turnos rotativos del personal que se designe. El personal de retén tiene la obligación de estar atento a la posible llamada de aviso, utilizando para ello los medios que la empresa le dispense para este servicio. Por este concepto se percibe la cantidad de 41,31 euros/día para el año 2024.

Artículo 33º.-Viajes, dietas, desplazamientos.

La plantilla de la Empresa Aguas de Puertollano, S.L., según el Artículo 2º del presente Convenio, tiene su ámbito de territorial en la ciudad de Puertollano y término municipal y su pedanía del Villar pero, si por algún motivo, tuviera que realizar trabajos fuera del término municipal de Puertollano y su pedanía del Villar, dichos trabajadores disfrutarán de una dieta completa de 99,72 euros (dos comidas y pernoctación fuera de su residencia) o en su caso:

- Por comida: 21,38 euros.
- Por cena: 21,38 euros.
- Por pernoctación y desayuno: 64,09 euros.

Todas estas cantidades son para el año 2024. Si por circunstancias, los gastos originados por el desplazamiento son mayores a las dietas, el exceso deberá ser abonado por Aguas de Puertollano, S.L., previa justificación posterior de los gastos por el trabajador. El devengo de las dietas se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir a la hora acostumbrada en su domicilio. Las cantidades que se devengan por dieta son independientes de la obligación de Aguas de Puertollano, S.L., a facilitar los medios de transporte o satisfacer el importe de los mismos.

Para quienes utilicen su vehículo para estos viajes o desplazamientos se establece el precio del kilómetro en 0,41 euros para el año 2024.

Cuando el centro de trabajo se encuentre a más de 2 kilómetros de distancia del centro urbano de Puertollano, también se abonará el kilómetro recorrido al precio indicado anteriormente.

Artículo 34º.-Plus de trabajos nocturnos.

El plus de trabajos a turnos tiene carácter de complemento salarial. Este plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente a 2,27 euros/hora para el año 2024, abonándose en el recibo mensual del salario. En las plantas de tratamiento que se realicen turnos de noche, habrá dos personas por turno, salvo por circunstancias puntuales y siempre autorizado por quien ostente la responsabilidad inmediata.

Artículo 35º.-Plus de depuración y trabajos en aguas residuales.

El plus de depuración y trabajos en aguas residuales tiene carácter de complemento salarial y se fija para una jornada completa, en el 21% del salario base para las personas trabajadoras en depuradoras de aguas residuales, o con funciones en trabajos de aguas residuales, abonándose en función del tiempo específico del trabajo a desarrollar. Dicho plus conserva y absorbe cualquier complemento por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Artículo 36º.-Plus de trabajos a turnos.

Son aquellos trabajos que requieren actividad permanente durante las 24 o 16 horas del día y los 365 días del año, por lo que se establecen turnos de trabajo de 8 horas diarias, sin que tengan la califi-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.
Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 82 de 94

cación de horas extraordinarias las trabajadas en domingo o festivo. Estos trabajadores perciben un plus de 84,05 euros para el año 2024.

Artículo 37º.-Complemento puesto de trabajo.

El complemento de puesto de trabajo retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto de trabajo. Las retribuciones por este concepto serán iguales para todo el personal durante la vigencia de este convenio, y consiste en un importe para 2024 de 125,45 euros mensuales, que se abonarán en las 12 pagas ordinarias.

Artículo 38º.-Valor de las horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias establecido para toda la vigencia del presente convenio será el siguiente para cada grupo profesional:

GRUPOS PROFESIONALES	*HHEE*
GP 1	16,78 €
GP 2	17,68 €
GP 3	18,24 €
GP 4	19,56 €
GP 5	20,65 €
GP 6	20,77 €
GP 7	25,03 €
GP 8	26,46 €

Artículo 39º.-Complemento personal.

Tiene carácter de complemento salarial. La empresa fijará en cada caso, el complemento personal con carácter individual, quedando consolidada con carácter personal en su cuantía, salvo que se pacte por escrito lo contrario.

Artículo 40º.-Plus festivo.

Quienes estando de turnos en plantas presten servicios los días 24 y/o 31 de diciembre (turnos de 24 horas), así como los días 25 de diciembre y/o 1 de enero (turno de mañana o tarde), un plus por un importe de 57,77 euros por cada uno de los citados días que se haya prestado trabajo efectivo.

Artículo 41º.-Anticipos.

La empresa a instancias de los trabajadores podrá anticipar sumas que no excedan del 90% del haber mensual los cuales deberán ser reducidos en los haberes correspondientes durante el mismo mes de pago en que hizo el anticipo. Asimismo se podrá anticipar el 90% del haber de la gratificación extraordinaria que pudiera corresponderle dentro del trimestre en que la misma se haga efectiva. Estos anticipos se podrán solicitar en dos periodos distintos, antes de los días 10 y 20 de cada mes, y un máximo de 6 veces al año.

Artículo 42º.-Pagos salarios.

El concepto salario, se pagará el penúltimo día laborable del propio mes que se devengue.

Artículo 43º.-Jubilación anticipada con contrato relevo.

La persona trabajadora podrá acceder a su jubilación parcial anticipada a petición, en los términos y condiciones que en cada momento estén establecidos en la legislación vigente y siempre que se cumplan con los requisitos fijados en la misma. Toda persona que acredite haber trabajado 25 años en la empresa, percibirá una gratificación de una mensualidad del salario base de su grupo profesional, por una sola vez, en reconocimiento de sus servicios.

Artículo 44º.- Retribución en vacaciones

Las personas afectadas por este Convenio a partir de 2025 percibirán como retribución en su pe-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.
Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 83 de 94

ríodo de vacaciones, además de lo correspondiente a su salario fijo, la media de lo que hayan percibido por los conceptos indicados en el presente artículo y conforme a la fórmula y devengo descrita a continuación.

La retribución adicional correspondiente por vacaciones se calculará de conformidad con la siguiente fórmula:

a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales, indicados en el apartado siguiente, del año en curso.

b) Dividir esta cantidad entre 330 días (11 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo) y multiplicarlo por los 30 días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

- Conceptos no incluidos en Retribución adicional de vacaciones:

• Cualquier concepto abonado en las 12 mensualidades y pagas extraordinarias:

◦ Salario base.

◦ Participación en beneficios.

◦ Complemento personal.

◦ Plus personal especial de oficina.

◦ Complemento puesto trabajo.

◦ Plus convenio.

◦ Antigüedad.

◦ Gratificaciones extraordinarias.

◦ Otros devengos abonados en las 12 mensualidades, sea cual sea su denominación y concepto.

- Conceptos a incluir en retribución adicional de vacaciones:

• Plus trabajo nocturno.

• Plus trabajo a turnos.

• Plus festivo.

• Plus de disponibilidad.

• Plus de depuración y trabajos en aguas residuales.

• Horas extraordinarias.

Abono y cómputo: primer pago en enero 2025 sobre cálculo de devengos incluidos 2024

El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesara en la Empresa, por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito.

El cómputo y devengo de la cuantía abonar, conforme a lo establecido anteriormente, será del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año natural.

CAPÍTULO V.-CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 45º.-Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, la empresa satisfará a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades iguales cada una al salario real.

Artículo 46º.-Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.

Durante el período de incapacidad temporal en que se encuentre la persona de la plantilla por causas de enfermedad o accidente, la empresa incrementará la indemnización que le corresponda con la cantidad necesaria hasta completar el salario real que viniera percibiendo antes de sufrir la enfer-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 84 de 94

medad o accidente. Estas prestaciones a cargo de la empresa las percibirá la persona trabajadora hasta la fecha de alta o terminación de la relación laboral.

Artículo 47º.-Seguro de vida colectivo.

La empresa mantendrá contratado, y a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias y cantidades.

a) Muerte natural hasta el límite de 65 años de edad: 10.000 euros, que se abonarán a las personas beneficiarias que libremente haya designado el asegurado.

b) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 20.000 euros, que se abonarán a las personas beneficiarias que libremente haya designado el asegurado.

c) Muerte por accidente de tráfico, hasta el límite de 65 años: 21.636,43 euros, que se abonarán a las personas beneficiarias que libremente haya designado el asegurado.

d) Invalidez total para la profesión habitual. 10.000 euros que se abonaran a la persona asegurada al declararse la invalidez citada.

e) Invalidez absoluta o gran invalidez, para toda actividad profesional: 20.000 euros que se abonarán a la persona asegurada al declararse la invalidez citada.

Artículo 48º.-Vinculación al seguro de vida.

El seguro de vida, al que se refiere el artículo anterior, se vincula a la permanencia de la persona asegurada en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja de la persona trabajadora en la póliza de este seguro, sin que por tanto conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Artículo 49º.-Subsidio por privación temporal del permiso de conducir.

Si alguna persona de la plantilla de las que conduce habitualmente vehículos de la empresa o utilizan el suyo particular para realizar trabajos de la misma, resultara privada de su permiso de conducir, por haber cometido alguna infracción no imputable a esta, por cuenta de la empresa se le compensara económicamente con la cantidad de 156,71 euros mensuales y se adecuara el puesto de trabajo, durante el periodo de privación del permiso de conducir, con un máximo de dos años, siempre que dicha sanción no obedezca a causa imputable al trabajador. Igualmente operara esta indemnización en los casos de traslado de los trabajadores desde su domicilio habitual al trabajo y viceversa.

Son causas imputables a la persona trabajadora:

a) Cuando condujere un vehículo a motor, bajo influencia de drogas tóxicas estupefacientes, sustancia psicotrópicas o de bebidas alcohólicas.

b) Quien requerido por la autoridad se negara a someterse a las pruebas legalmente establecidas para la comprobación de los hechos previstos en el artículo anterior.

c) Quien condujese un vehículo con temeridad manifiesta y poniendo en peligro la vida o la integridad de las personas.

d) Omisión de socorro en caso de urgente necesidad o accidente grave.

e) Competiciones o carreras entre vehículos no autorizados.

f) Toda infracción de las normas de tráfico vigente.

Artículo 50.-Préstamos.

a) La empresa para la adquisición de la primera vivienda, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 10.000 euros.

b) Asimismo y para atenciones diversas, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 3.000 euros, en cada ocasión.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 85 de 94

c) Son condiciones indispensables para poder optar a un préstamo, los siguientes:

- Tener una antigüedad de dos años en la empresa.

- No tener cantidades pendientes para la amortización de otros préstamos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado que lo solicitó.

- El saldo en cada momento se adeude a la empresa, por los diversos préstamos concedidos, no sea superior a 60.000 euros.

- El préstamo para la adquisición de la primera vivienda será de concesión obligatoria, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión dispuestas anteriormente y sea además debidamente justificada la adquisición.

- Todos los préstamos requerirán informe del Comité de Empresa, siendo concedidos, si dicho informe es positivo, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión.

d) Los préstamos devengarán un interés anual del 2%. El plazo máximo de amortización será de cuatro años para los de adquisición de primera vivienda y de dos años para los restantes. Los préstamos concedidos se amortizará, mediante la deducción en los pagos mensuales de una cantidad fija, con relación a la cuantía, intereses y plazo de amortización.

e) El Comité de Empresa o en su defecto los delegados de personal, recibirán de la empresa debida y puntualmente información con respecto a los préstamos concedidos, capital pendiente de amortizar, etc.

Artículo 51º.-Ayuda por estudios.

Tendrán derecho a esta ayuda las personas trabajadoras con descendientes o personas dependientes con relación de custodia, tutela o adopción, escolarizados. Así mismo tendrán derecho a esta ayuda las personas trabajadoras que realice estudios, siempre que no se permanezca dos o más años en el mismo curso. Esta ayuda se percibirá en el mes de octubre, que para el año 2024 será de la siguiente cuantía:

Se incluyen los cursos oficiales acogidos al Ministerio de Educación y Ciencia.

Guardería, educación infantil 1º y 2º ciclo: 85,46 euros.

Educación Primaria, Educación Secundaria y 1º y 2º de ESO: 89,75 euros.

3º y 4º de ESO y 1º de Bachillerato: 111,12 euros.

2º de Bachillerato, y cursos oficiales: 125,36 euros.

Universitarios grado superior y medio: 180,93 euros.

Artículo 52º.- Beneficios asistenciales

La empresa colaborará en el coste de gafas o tratamientos dentales (excluyentes entre sí) exclusivamente de las personas trabajadoras de la empresa, con la cantidad máxima de 100,00.-€ o el importe de la factura en caso de que sea inferior, durante toda la vigencia del convenio y con carácter anual. Dicho importe se abonará a aquellos trabajadores que presenten factura de uno de los dos servicios indicados, debiendo tener dicha factura una fecha máxima de 12 meses anteriores a su presentación y posterior a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 53º.- Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Flexibilización de horario de entrada y salida, las personas trabajadoras de las áreas técnica y administrativa podrán retrasar el horario de entrada y la salida del horario laboral en media hora sobre el acordado en el calendario laboral vigente, siempre que se mantenga el mínimo de personas en el departamento o área correspondiente, para una correcta planificación del servicio, las personas que se acojan a la medida lo comunicaran con una semana de antelación a su responsable, igualmente debe-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 86 de 94

rán comunicar cualquier otro cambio que se produzca, todas las peticiones serán resueltas favorablemente, salvo que de una manera objetiva se perjudique el servicio o la organización del mismo.

- Adaptación de la jornada de trabajo: El personal que tengan a su cuidado directo hijos/as de hasta 12 años de edad y familiares dependientes de hasta segundo grado podrán adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo dentro del horario del centro de trabajo.

- Adaptación de la jornada de trabajo para trabajadoras embarazadas: La trabajadora embarazada de 30 semanas y hasta llegar a término del embarazo, podrá solicitar adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo.

En lo no previsto en el presente convenio cualquier medida de conciliación se estará a la legislación vigente aplicable.

CAPÍTULO VI.-DERECHOS SINDICALES Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 54º.-Derechos sindicales.

a) La empresa respeta el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente.

b) No se condicionará el empleo de quien no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco podrá despedir o perjudicar de cualquier otra forma, por causa indicada.

c) Quienes estén afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y previa comunicación a la persona responsable del servicio, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

d) La empresa y el Comité de Empresa firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española. A tales efectos, la actividad sindical en la empresa será regulada por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/85, de 2 de agosto, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en la materia, así como los convenios o acuerdos que se firmen por ambas partes.

Artículo 55º.-Representantes de los trabajadores y trabajadoras.

a) La representación de los trabajadores y trabajadoras estará regida por el Comité de Empresa o delegados de personal y sus miembros se elegirán y revocarán por las personas trabajadoras de acuerdo con las disposiciones legales en esta materia.

b) Los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal dispondrán de las horas que prevea la legislación vigente, retribuidas, a los efectos de realizar tareas sindicales. Durante el tiempo de negociación de convenio no habrá limitación de crédito de horas mensuales, siempre que la empresa esté afectada por la negociación. Como norma general la persona trabajadora tiene la obligación de comunicar a la empresa su utilización con antelación de 48 horas indicando el día y el horario de dicho disfrute.

c) Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse a favor de uno o varios miembros del mismo, pudiendo con ello dispensar de la existencia al puesto de trabajo a quienes tengan cedidas las horas. Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, en el tiempo dedicado al ejercicio de sus funciones, percibirán su remuneración íntegra, idéntica a la percibida habitualmente en sus puestos de trabajo.

d) Se abonarán los gastos de manutención y desplazamiento a los representantes del Comité que se desplacen de su población de origen. Artículo 53º.-Derecho a recibir información básica. Se estará a

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 87 de 94

lo dispuesto según Estatuto de los Trabajadores, artículo 64 y 68 d), y en la Ley de Libertad Sindical.

CAPÍTULO VII.-SEGURIDAD E HIGIENE Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 56º.-Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y a los reglamentos que la desarrollen.

Artículo 57º.-Vigilancia de la salud.

Anualmente, en las fechas que la empresa indique y por cuenta de la misma, las personas trabajadoras serán sometidas a reconocimiento médico, siendo obligatorio para quienes se encuentren encuadrados dentro de lo indicado en el artículo 22 de la LPRL como excepción a la voluntariedad en la realización de los mismos, y se haya de verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para sí mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa; así como por exigencias de una disposición legal en referencia a la protección de riesgos específicos (ruido, amianto, agentes biológicos, manipulación manual de cargas….) y/o actividades de especial peligrosidad (trabajos en altura, espacios confinados,…). En el resto de casos serán de carácter voluntario. Por su parte, el personal de nueva contratación, antes de su admisión, será sometido a un reconocimiento médico, pues la empresa debe conocer su aptitud médica antes de exponer a determinados riesgos a su plantilla, siendo imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. Los reconocimientos consistirán en determinación de la tensión, pruebas de capacidad física, factores psicosociales y demás que prevea la legislación vigente, todo ello encaminado a establecer una vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes del trabajo y en su caso determinar las medidas preventivas precisas, para lograr la detección precoz de alteraciones o enfermedades que pudieran derivarse del trabajo ejecutado, cuyos resultados serán entregados de forma legible a la persona trabajadora, y con la más estricta confidencialidad. Serán semestralmente cuando la persona trabajadora esté expuesta a un trabajo tóxico o penoso.

CAPÍTULO VIII.-CLÁUSULAS FINALES.

Artículo 58º.-Compensación por consumo de agua.

Se establece una bolsa con el fin de compensar el consumo de agua, que se fija para toda la vigencia del convenio en 8.286 euros anuales. Este importe lo percibirá mensualmente en las pagas ordinarias la totalidad de la plantilla con contrato indefinido y/o jubilación parcial, así como quienes tengan contratos eventuales a partir de un año de duración, por un importe para 2024 de 13,81 euros/mes por persona trabajadora. A final de cada uno de los años de convenio, se revisará al alza o a la baja para ajustarlo a la bolsa establecida, en función de las altas y/o bajas de plantilla que hayan podido producirse en cada uno de los años. En ningún caso el importe abonado por este concepto superará la bolsa global anual establecida en el párrafo primero del presente artículo.

Artículo 59º.-Difusión del convenio.

El presente convenio colectivo será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 60º.-Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.

La Comisión Paritaria tendrá como funciones las de vigilar el cumplimiento colectivo de lo pactado y resolver las dudas que puedan surgir en la interpretación del presente Convenio Colectivo y que afecten a la plantilla de la empresa, previamente al inicio del procedimiento de conflicto colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria de interpretación. También las previstas por la legislación vigente que resulte de aplicación.

Cualquiera de las partes podrá presentar por escrito, de forma motivada, su propuesta de inapli-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.
Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 88 de 94

cación ante la Comisión Paritaria, que deberá resolverla en el plazo máximo de 15 días naturales. Si la propuesta de inaplicación no fuese resuelta por dicha Comisión, la parte que la hubiera presentado deberá someterla al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) de Castilla-La Mancha (Sistema Extrajudicial) o norma que lo sustituya, siendo obligatorio para todas las partes acudir a los sistemas de mediación establecidos en dicho acuerdo. Si tampoco se alcanzase una solución con la mediación dentro del mencionado acuerdo, deberá continuarse por los restantes trámites establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, hasta su solución efectiva. Se crea una Comisión Mixta de convenio colectivo, formada por: - Tres representantes por la parte empresarial y - Tres representantes de la parte social que, preferentemente, hayan intervenido en la negociación del convenio colectivo. De todas las reuniones se levantará acta de las mismas que firmarán todos los presentes, siendo los acuerdos o resoluciones adoptados en ellas vinculantes para las partes, siempre que sean por mayoría absoluta.

Artículo 61º.-Prelación de normas.

El presente convenio colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario y otras disposiciones de carácter laboral, que regirán en aquellos aspectos que no vengan previsto en el presente convenio colectivo, no se opongan a lo expresamente pactado en el mismo o mejoren las contraprestaciones.

Artículo 62º.-Unidad de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y así se considera a efectos de su aplicación, no pudiéndose aplicarse parcialmente, reconociéndose así de forma expresa por las partes.

Artículo 63º.-Adhesión al A.S.E.C.

Las partes firmantes de este convenio colectivo, acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos Laborales (ASEC) de Castilla-La Mancha y su reglamento de aplicación.

Artículo 64º.-Disposición transitoria.

Los atrasos que hayan podido producirse deberán hacerse efectivos dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 65º.-Disposición derogatoria.

Queda derogado el convenio colectivo suscrito con anterioridad y modificado en lo que corresponde en el presente convenio colectivo.

Artículo 66º.-Plan de igualdad.

Con participación de la Comisión Paritaria de este convenio, se adaptará y aplicará a los centros de trabajo de su ámbito de aplicación el Plan de Igualdad de la empresa.

TOLERANCIA CERO sobre cualquier tipo de acoso.

Las partes negociadoras declaran su repulsa ante las posibles situaciones de acoso en el trabajo y manifiestan su expresa determinación de evitarlas y erradicar dichas situaciones en caso de que se produzcan. A este fin se reconoce a la Comisión Paritaria junto con la Dirección de la Empresa como la garante de las normas éticas y de buena conducta que deben ser directrices a seguir, englobándolas dentro de las políticas que tiene establecidas en dicho sentido. Ante cualquier tipo de acoso que en la relación laboral pueda surgir, se seguirá el procedimiento previsto en el “Protocolo para la detección, prevención y actuación frente al acoso” y el Protocolo para la detección, prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo” acordados por la dirección de empresa y su Comité el día 21 de febrero de 2024, o la norma que de mutuo acuerdo pueda sustituirlo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 89 de 94

Artículo 67º.-Disposición final primera.

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

Artículo 68º.-Disposición final segunda.

El presente convenio colectivo ha sido concertado por una Mesa Negociadora compuesta por los siguientes representantes:

Representación social:

- D. Fco. José Villajos Sánchez - SIBF
- D. Francisco Javier Lorca Caballero - SIBF
- D. Matias Paredes Baños - SIBF
- D. Gerardo Bueno Arias - CCOO
- D. Jose Vicente Rubio Mozos - CSIF

Representación empresarial:

- D. Jose Ángel Molina Mozos
- Dña. Nuria Espinosa Giner
- Dña. Alicia Martínez Pardines

TABLAS SALARIALES Y DEMÁS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2021

GRUPOS PROFESIONALES	AGUAS DE PUERTOLLANO: TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2021 INCREMENTO = 0,90% (Revisión Empresas Sector Publico)				TOTAL ANUAL GRUPO PROFESIONAL (2021)
	SALARIO BASE MENSUAL 2021	Beneficios	pagas extras	Plus convenio	
GP 1	1.011,86	151,78	4.654,56	130,37	20.182,68
GP 2	1.070,53	160,58	4.924,44	130,37	21.262,20
GP 3	1.107,20	166,08	5.093,12	130,37	21.936,92
GP 4	1.193,77	179,07	5.491,36	130,37	23.529,88
GP 5	1.264,89	189,73	5.818,48	130,37	24.838,36
GP 6	1.272,62	190,89	5.854,04	130,37	24.980,60
GP 7	1.551,76	232,76	7.138,08	130,37	30.116,76
GP 8	1.645,10	246,77	7.567,48	130,37	31.834,36

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 90 de 94

AGUAS DE PUERTOLLANO: RESTO CONCEPTOS ECONÓMICOS	AÑO 2021
incremento	0,90%
PLUS CONVENIO (€/mes)	130,37
PLUS DISPONIBILIDAD RED	37,81
DIETA COMIDA/CENA	19,57
DIETA PERNOCTACION	58,66
DIETA COMPLETA	91,26
KILOMETRO	0,38
PLUS NOCTURNO (€/hora)	2,08
TURNO CERRADO (€/mes)	76,92
AYUDA ESTUDIOS 1 (€/año)	78,21
AYUDA ESTUDIOS 2 (€/año)	82,14
AYUDA ESTUDIOS 3 (€/año)	101,70
AYUDA ESTUDIOS 4 (€/año)	114,72
AYUDA ESTUDIOS 5 (€/año)	165,58
SUBSIDIO PERMISO DE CONDUCIR (€/mes)	143,42
COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	114,81
COMPENSACION AGUA	13,81
PLUS FESTIVOS TURNOS PLANTAS	52,87
(DIAS 24-25-31 DICIEMBRE, 1 ENERO)	

TABLAS SALARIALES Y DEMÁS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2022

GRUPOS PROFESIONALES	AGUAS DE PUERTOLLANO: TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022 INCREMENTO = 3,50% (Revisión Empresas Sector Publico)				TOTAL ANUAL GRUPO PROFESIONAL (2022)
	SALARIO BASE MENSUAL 2022	Beneficios	pagas extras	Plus convenio	
GP 1	1.047,28	157,09	4.817,48	134,93	20.889,08
GP 2	1.108,00	166,20	5.096,80	134,93	22.006,36
GP 3	1.145,95	171,89	5.271,36	134,93	22.704,60
GP 4	1.235,55	185,33	5.683,52	134,93	24.353,24
GP 5	1.309,16	196,37	6.022,12	134,93	25.707,64
GP 6	1.317,16	197,57	6.058,92	134,93	25.854,84
GP 7	1.606,07	240,91	7.387,92	134,93	31.170,84
GP 8	1.702,68	255,40	7.832,32	134,93	32.948,44

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 91 de 94

AGUAS DE PUERTOLLANO: RESTO CONCEPTOS ECONÓMICOS	AÑO 2022
incremento	3,50%
PLUS CONVENIO (€/mes)	134,93
PLUS DISPONIBILIDAD RED	39,13
DIETA COMIDA/CENA	20,25
DIETA PERNOCTACION	60,71
DIETA COMPLETA	94,45
KILOMETRO	0,39
PLUS NOCTURNO (€/hora)	2,15
TURNO CERRADO (€/mes)	79,61
AYUDA ESTUDIOS 1 (€/año)	80,95
AYUDA ESTUDIOS 2 (€/año)	85,01
AYUDA ESTUDIOS 3 (€/año)	105,26
AYUDA ESTUDIOS 4 (€/año)	118,74
AYUDA ESTUDIOS 5 (€/año)	171,38
SUBSIDIO PERMISO DE CONDUCIR (€/mes)	148,44
COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	118,83
COMPENSACION AGUA	13,81
PLUS FESTIVOS TURNOS PLANTAS	54,72
(DIAS 24-25-31 DICIEMBRE, 1 ENERO)	

TABLAS SALARIALES Y DEMÁS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2023

GRUPOS PROFESIONALES	AGUAS DE PUERTOLLANO: TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023 INCREMENTO = 2,5%+0,5%+0,5%=3,5% (Revisión Empresas Sector Publico)				TOTAL ANUAL GRUPO PROFESIONAL (2023)
	SALARIO BASE MENSUAL 2023	Beneficios	pagas extras	Plus convenio	
GP 1	1.083,93	162,59	4.986,08	139,65	21.620,12
GP 2	1.146,78	172,02	5.275,20	139,65	22.776,60
GP 3	1.186,06	177,91	5.455,88	139,65	23.499,32
GP 4	1.278,79	191,82	5.882,44	139,65	25.205,56
GP 5	1.354,98	203,25	6.232,92	139,65	26.607,48
GP 6	1.363,26	204,49	6.271,00	139,65	26.759,80
GP 7	1.662,28	249,34	7.646,48	139,65	32.261,72
GP 8	1.762,27	264,34	8.106,44	139,65	34.101,56

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 92 de 94

AGUAS DE PUERTOLLANO: RESTO CONCEPTOS ECONÓMICOS	AÑO 2023
incremento	3,50%
PLUS CONVENIO (€/mes)	139,65
PLUS DISPONIBILIDAD RED	40,50
DIETA COMIDA/CENA	20,96
DIETA PERNOCTACION	62,83
DIETA COMPLETA	97,76
KILOMETRO	0,40
PLUS NOCTURNO (€/hora)	2,23
TURNO CERRADO (€/mes)	82,40
AYUDA ESTUDIOS 1 (€/año)	83,78
AYUDA ESTUDIOS 2 (€/año)	87,99
AYUDA ESTUDIOS 3 (€/año)	108,94
AYUDA ESTUDIOS 4 (€/año)	122,90
AYUDA ESTUDIOS 5 (€/año)	177,38
SUBSIDIO PERMISO DE CONDUCIR (€/mes)	153,64
COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	122,99
COMPENSACION AGUA	13,81
PLUS FESTIVOS TURNOS PLANTAS	56,64
(DIAS 24-25-31 DICIEMBRE, 1 ENERO)	

TABLAS SALARIALES Y DEMÁS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2024

GRUPOS PROFESIONALES	AGUAS DE PUERTOLLANO: TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2024 INCREMENTO = 2,0% (Revisión Empresas Sector Publico)				TOTAL ANUAL GRUPO PROFESIONAL (2024)
	SALARIO BASE MENSUAL 2024	Beneficios	pagas extras	Plus convenio	
GP 1	1.105,61	165,84	5.085,80	142,44	22.052,48
GP 2	1.169,72	175,46	5.380,70	142,44	23.232,14
GP 3	1.209,78	181,47	5.565,00	142,44	23.969,28
GP 4	1.304,37	195,66	6.000,09	142,44	25.709,73
GP 5	1.382,08	207,32	6.357,58	142,44	27.139,66
GP 6	1.390,53	208,58	6.396,42	142,44	27.295,02
GP 7	1.695,53	254,33	7.799,41	142,44	32.907,01
GP 8	1.797,52	269,63	8.268,57	142,44	34.783,65

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 93 de 94

AGUAS DE PUERTOLLANO: RESTO CONCEPTOS ECONÓMICOS	AÑO 2024
incremento	2,00%
PLUS CONVENIO (€/mes)	142,44
PLUS DISPONIBILIDAD RED	41,31
DIETA COMIDA/CENA	21,38
DIETA PERNOCTACION	64,09
DIETA COMPLETA	99,72
KILOMETRO	0,41
PLUS NOCTURNO (€/hora)	2,27
TURNO CERRADO (€/mes)	84,05
AYUDA ESTUDIOS 1 (€/año)	85,46
AYUDA ESTUDIOS 2 (€/año)	89,75
AYUDA ESTUDIOS 3 (€/año)	111,12
AYUDA ESTUDIOS 4 (€/año)	125,36
AYUDA ESTUDIOS 5 (€/año)	180,93
SUBSIDIO PERMISO DE CONDUCIR (€/mes)	156,71
COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	125,45
COMPENSACION AGUA	13,81
PLUS FESTIVOS TURNOS PLANTAS	57,77
(DIAS 24-25-31 DICIEMBRE, 1 ENERO)	

(Firmas ilegibles).

Anuncio número 334

Documento firmado electrónicamente. Código Seguro de Verificación: EpN2wkFv3FhD5B9KJgKi
Firmado por Jefe de Sección del B.O.P. JUAN LUIS CUADROS CAMPO el 03/02/2025 14:26:28
El documento consta de 94 página/s. Página 94 de 94

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica https://sede.dipucr.es