



Administración Autonómica

NÚMERO 2026017169

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HIDROGESTIÓN SA (2024-2026) Y TABLAS SALARIALES AÑOS 2023,2024 Y 2025

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HIDROGESTIÓN SA (2024-2026) Y TABLAS SALARIALES AÑOS 2023,2024 Y 2025

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa HIDROGESTION SA (Con código de Convenio 18002102012007), suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 25 de marzo de 2026 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada a 31 de marzo de 2026

Firmado por: DELEGADO TERRITORIAL

JOSÉ JAVIER MARTÍN CAÑIZARES

VI CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA HIDROGESTION S.A. DELEGACIÓN DE GRANADA 2024/2026

CAPITULO I Normas de identificación

- Artículo 1.** Naturaleza jurídica del convenio colectivo, eficacia y alcance obligacional.
- Artículo 2.** Partes firmantes del presente convenio colectivo.
- Artículo 3.** Ámbito funcional.
- Artículo 4.** Ámbito territorial.
- Artículo 5.** Ámbito temporal y denuncia del convenio.
- Artículo 6.** Vinculación a la totalidad.
- Artículo 7.** Garantía de las condiciones de trabajo.
- Artículo 8.** Finiquitos.

CAPÍTULO II Estructura de la negociación colectiva sectorial atribución y carácter de las materias objeto de convenio colectivo.

- Artículo 9.** Estructura de la negociación colectiva.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo y estructura profesional.

- Artículo 10.** Organización del trabajo.
- Artículo 11.** Productividad.
- Artículo 12.** Clasificación funcional.
- Artículo 13.** Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional.
- Artículo 14.** Clasificación funcional y Grupos profesionales
- Artículo 15.** Trabajos con funciones de grupo o nivel superior .
- Artículo 16.** Trabajos con funciones de grupo o nivel inferior .

CAPÍTULO IV Contratación y jubilación.

- Artículo 17.** Contratación.
- Artículo 18.** Contratos de duración determinada.
- Artículo 19.** Periodo de prueba.
- Artículo 20.** Jubilación parcial y contrato de relevo.
- Artículo 21.** Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

CAPÍTULO V Promoción y ascensos

- Artículo 22.** Promoción profesional. Principio general.
- Artículo 23.** Cobertura de vacantes y ascensos.

CAPÍTULO VI Estructura retributiva y régimen económico

- Artículo 24.** Principio general.
- Artículo 25.** Pago de retribuciones.
- Artículo 26.** Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 27.** Anticipos a cuenta.
- Artículo 28.** Salario base.
- Artículo 29.** Promoción económica o antigüedad.
- Artículo 30.** Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 31.** Complementos por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- Artículo 32.** Complementos de guardias y retenes (EDAR Y ETAP) y RSU.
- Artículo 33.** Dietas y suplidos.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo

- Artículo 34.** Jornada laboral.
Artículo 35. Inclemencias del tiempo.
Artículo 36. Horario de verano.
Artículo 37. Horas extraordinarias.
Artículo 38. Permisos retribuidos.
Artículo 39. Calendario laboral.
Artículo 40. Excedencias.
Artículo 41. Vacaciones.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

- Artículo 42.** Régimen de faltas y sanciones.
Artículo 43. Clasificación de las faltas.

CAPÍTULO IX

Subrogación convencional.

- Artículo 44.** Cambio de titularidad.
Artículo 45. Cláusula de subrogación

CAPÍTULO X

Prestaciones sociales

- Artículo 46.** Principios generales.
Artículo 47. Complemento en caso de enfermedad y accidente.
Artículo 48. Indemnización por invalidez o muerte.
Artículo 49. Gratificación por fidelidad y vinculación a la empresa.
Artículo 50. Ayuda de estudios.
Artículo 51. Reducción de la jornada por motivos familiares.

CAPÍTULO XI

Comisión Paritaria

- Artículo 52.** Comisión Paritaria de interpretación y control del cumplimiento del convenio.
Artículo 53. Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria.
Artículo 54. Trabajos de la Comisión Paritaria.
Artículo 55. Resolución extrajudicial de conflictos.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud laboral

- Artículo 56.** Seguridad y Salud laboral.
Artículo 57. Vigilancia de la Salud.
Artículo 58. Ropa de trabajo.
Artículo 59. Inviolabilidad de la persona trabajadora.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

- Artículo 60.** Cuota sindical.
Artículo 61. Crédito horario.

CAPÍTULO XIV

Formación

- Artículo 62.** Formación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA
Plan de Igualdad en Hidrogestión S.A.
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA
Trabajo a distancia.

ANEXOS

ANEXO I
Clasificación profesional y tablas salariales.
ANEXO II
Finiquitos.

VI CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA HIDROGESTION S.A. DELEGACIÓN DE GRANADA 2024/2026

CAPITULO I

Normas de identificación

Artículo 1. Naturaleza jurídica del convenio colectivo, eficacia y alcance obligacional.

El presente convenio colectivo de empresa es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del VI Convenio Colectivo para la empresa Hidrogestión S.A., en su delegación de la provincia de Granada.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes el presente convenio regulara las relaciones laborales entre la empresa anteriormente especificada y las personas trabajadoras de la misma.

Artículo 2. Partes firmantes del presente convenio colectivo.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo para la empresa Hidrogestión, de una parte, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores de Granada (FICA-UGT), como representación de las personas trabajadoras, y, de otra parte, la empresa Hidrogestión S.A. como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa anteriormente especificada y las personas trabajadoras que prestan servicio en la misma.

Aplicación del ámbito.

Las personas trabajadoras que realicen trabajos para esta empresa, deberán figurar en el grupo profesional y categoría correspondiente, según recoge el anexo I relativo al desempeño de su actividad, de acuerdo con el presente convenio y regirse íntegramente por este. La empresa se someterá en relación a los trabajos anteriormente descritos, a las disposiciones de este convenio.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria para todas las personas trabajadoras de la empresa Hidrogestión en su centro de Granada, con domicilio en Polígono de Juncaril C/ Loja, parcela 14, Oficina nº2 – Peligros - 18210 (Granada).

Artículo 5. Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente Convenio surtirá efectos desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, prorrogándose de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con al menos un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, bajo comunicación escrita ante el Organismo Público competente.

Llegada la finalización de su vigencia, el presente convenio quedará prorrogado de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de un mes antes de la fecha de vencimiento inicial o de cualquiera de sus posibles prórrogas. La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito. Una vez denunciado y vencido en términos de vigencia, seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo convenio que viniera a sustituirlo.

Durante el período de negociación del nuevo convenio, o durante sus prórrogas si el convenio no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes a la revisión final acordada en el artículo 28.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Salvo resolución judicial, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Artículo 7. Garantía de las condiciones de trabajo.

La empresa entregará a las personas trabajadoras que lo soliciten, antes de diez días a partir de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por la TGSS.

Si el trabajador causara baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, ésta quedará obligada a entregar, la documentación requerida por el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), así como cualquier otra que pueda ser requerida por la administración pública competente.

A efectos de que por la empresa se pueda materializar el alta y baja de la Seguridad Social y expedición de la tarjeta de identificación, las personas trabajadoras se comprometen a facilitar a la empresa la documentación necesaria que la empresa precise, para cumplir estos fines, siendo todos los gastos originados para realizar este

trámite, a cargo de la empresa.

Artículo 8. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador se harán por escrito y en el impreso que como anexo II, figura en el presente convenio.

Este finiquito se hará en presencia de un representante de las personas trabajadoras y otros operarios de la empresa, elegidos por el interesado que actuarán como testigos a no ser que la persona afectada renuncie expresamente a ello, no teniendo valor liberatorio de no cumplirse tales requisitos.

En el finiquito habrá de incluirse además de las percepciones salariales y económicas correspondientes a esta liquidación, la indemnización a que tuviese derecho la persona trabajadora, en función de la modalidad contractual de la que se trate.

Con el preaviso de finalización de contrato se acompañará propuesta de finiquito.

CAPÍTULO II

Estructura de la negociación colectiva sectorial atribución y carácter de las materias objeto de convenio colectivo.

Artículo 9. Estructura de la negociación colectiva.

El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en la empresa Hidrogestión S.A. en lo referido al contrato suscrito con la mancomunidad de municipios Juncaril- Asegra (Albolote-Peligros).

CAPÍTULO III

Organización del trabajo y estructura profesional

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto 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: empresa y plantilla.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de las personas trabajadoras (en adelante RLT) 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 y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo y lo que se acuerde en el seno de la empresa.

Artículo 11. Productividad.

Los trabajadores y la empresa podrán pactar libremente condiciones relativas a calidad, rendimientos y productividad.

Los conceptos de valoración y remuneración de las tareas se atenderán a lo dispuesto legalmente.

Lo que resulte de estos acuerdos no conllevará la disminución de puestos de trabajo.

Artículo 12. Clasificación funcional.

1. Las personas trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general, de la prestación.
2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen las personas trabajadoras. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.
3. Por acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.
4. En el Anexo I del presente convenio se incluye, a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los actuales grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

Artículo 13. Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional.

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.
2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
 - a. Conocimientos y experiencia: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
 - b. Iniciativa: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
 - c. Autonomía: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
 - d. Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
 - e. Mando: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
 - f. Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
 - g. Titulación: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador o trabajadora.
3. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo, en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 14. Clasificación funcional y Grupos profesionales.

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

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

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

b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

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

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

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

3.º Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos y/o certificado de profesionalidad equivalente,

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

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

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

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

Grupo profesional 1:

1. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación. Las personas trabajadoras incluidas en este grupo profesional no realizarán tareas en solitario de operador de planta de Edar's y Etap's ni tampoco podrán realizar guardias o retenes en solitario.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (E.S.O.), certificado de escolaridad o equivalente.

Grupo profesional 2:

1. Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B) en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

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

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

2. Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

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

Grupo profesional 3:

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

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

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

2. Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o

certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4:

1.-Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

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

Grupo profesional 5:

1. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores y colaboradoras.

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

Grupo profesional 6:

1. 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. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

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

La nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

Artículo 15. Trabajos con funciones de grupo o nivel superior.

Por razones técnicas u organizativas, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de grupo o nivel 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.

Transcurrido dicho periodo, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa, la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de la RLT, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución dictada, a partir del día en que la persona interesada solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

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

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

Artículo 16. Trabajos con funciones de grupo o nivel inferior.

La empresa, por razones técnicas u organizativas, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional o nivel inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a la RLT, si los hubiere, no pudiendo negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo, nivel y función anterior, le corresponda.

A una persona trabajadora solo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo o nivel inferior durante el tiempo imprescindible, sin perjuicio de que pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su

cometido habitual.

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

CAPÍTULO IV

Contratación, jubilación y acuerdo de empleo

Artículo 17.- Contratación.

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

Las partes firmantes del presente convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo, en el conjunto de las empresas del sector.

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece y el convenio colectivo que le es de aplicación.

La relación laboral de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Acuerdo de empleo

La empresa se compromete a mantener el empleo existente a la fecha de la firma del presente Convenio de Empresa, en tanto que por parte de la Mancomunidad de Municipios Juncaril-Asegra, no modifique el contrato de concesión administrativa, del que actualmente es concesionaria Hidrogestion S.A. La empresa facilitará a la RLT, el documento correspondiente al contrato de concesión administrativa.

Contratos de trabajo

Aquellas cuestiones en materia contractual no especificadas en el presente convenio, será de aplicación lo establecido en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, así como en el SERCLA especificado anteriormente.

Artículo 18.- Contratos de duración determinada.

Aquellas necesidades productivas que hagan necesaria la utilización de contratos por circunstancias de la producción se formalizarán por escrito y tendrán una duración máxima de 6 meses.

Hidrogestión proveerá información expresa respecto a la previsión anual de uso de contratos ocasionales y previsibles, a la Representación Legal de los Trabajadores, en el último trimestre de cada año y los criterios de selección del citado personal serán en base a las necesidades de la empresa, asimismo se notificará a dicha Representación los contratos celebrados por tiempo determinado.

Todos los contratos a su finalización, excepto los fijos ordinarios, tendrán derecho a una indemnización, consistente en un día de salario por mes efectivo de trabajo realizado, computándose a estos efectos, la fracción de semana o de mes para el cálculo de liquidación, como unidad completa.

Artículo 19. Periodo de prueba.

Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

- a) Trabajadores no cualificados: 10 días.
- b) Especialistas: 20 días.
- c) Para el resto de las categorías, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse, a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa, ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Esta materia se regirá por lo dispuesto en el artículo 12-6 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa valora positivamente la aplicación de jubilaciones parciales como instrumento que permite el

fomento del empleo mediante el rejuvenecimiento de la plantilla y el relevo generacional. Por todo ello, dentro de los límites de sus facultades de organización y de la atención a las necesidades de funcionamiento, estudiará las peticiones que les sean formuladas en materia de jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten.

Artículo 21. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, la empresa o la persona trabajadora deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.

Ni la empresa ni la persona trabajadora vienen obligados a respetar el referido plazo de preaviso, cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba, establecido en el mismo.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de una sustitución en los casos de extinción por voluntad de la persona trabajadora, ésta deberá preavisar su baja voluntaria en la misma, con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de cese.

La omisión por parte de la empresa o de la persona trabajadora del plazo de preaviso, dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

CAPÍTULO V

Promoción y ascensos

Artículo 22. 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. El grado de capacitación se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y RLT.

La persona trabajadora que desarrolle funciones de peón durante doce años ininterrumpidos pasará automáticamente a la categoría de especialista y a los 15 años a oficial 3ª, (Grupo profesional II -Nivel B). Esto entrará en vigor a partir del 01 de enero del año 2026.

Artículo 23. Cobertura de vacantes y ascensos.

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.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4, 5 y 6, y en las del grupo profesional 3, cuando ostenten funciones específicas de mando.

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 la representación de las personas trabajadoras 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 práctico. previo informe a consulta a la RLT:

CAPÍTULO VI

Estructura retributiva y régimen económico

Artículo 24. Principio general.

Las personas trabajadoras a las que sea de aplicación el presente convenio tendrán derecho a la retribución que se fije en el mismo para cada grupo profesional y nivel.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial, percibirá sus retribuciones, en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

Artículo 25. Pago de retribuciones.

Como norma general la empresa abonará los correspondientes salarios a través de transferencia bancaria, al número de cuenta facilitada por cada persona trabajadora. En los casos en que la Empresa pagase mediante talón bancario, este deberá ser conformado y de la cuenta corriente de dicha empresa.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras justificantes de pago, independientemente del sistema de

retribución utilizado, en los que se describa con claridad, todos los conceptos económicos que perciben las personas trabajadoras.

Artículo 26. Condiciones más beneficiosas.

Las cantidades que la empresa venga satisfaciendo a las personas trabajadoras, como contrapartida por la obtención de un mayor rendimiento en el trabajo, no podrán ser absorbidas ni compensadas por las mejoras pactadas en el presente convenio.

Artículo 27. Anticipos a cuenta.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, fijas de plantilla y los contratados con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador, su cónyuge o hijos no emancipados.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos emancipados.
- Pérdida del puesto de trabajo del cónyuge.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio de la persona trabajadora.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de solicitud, documentándose la referida concesión, haciéndose constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60 o 90 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, debiendo ser detraídas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que el trabajador dejara de prestar servicio en la empresa durante la vigencia del anticipo, esta queda facultada para detraer de la liquidación finiquito correspondiente el montante a que asciende la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

Artículo 28. Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y la misma, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Incremento Tablas Salariales: Se acuerdan los siguientes incrementos sobre las Tablas Salariales definitivas del año 2023:

- **Año 2024:** Se incrementarán un 3.5 % sobre la cantidad correspondiente de las tablas salariales definitivas para el año 2023.
- **Año 2025:** Se incrementarán un 2 % sobre la cantidad correspondiente de las tablas salariales definitivas para el año 2024.
- **Año 2026:** Se incrementarán un 2 % sobre la cantidad correspondiente de las tablas salariales definitivas para el año 2025.

Para los años de vigencia del Convenio, en el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC), al 31 de diciembre de los respectivos años, supere el porcentaje de incremento salarial pactado para cada año, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada uno de dichos años.

Todas las retribuciones que se fijan en este Convenio, a percibir por el personal afectado por el mismo, les será de aplicación los incrementos económicos acordados para cada año, que se encuentran encuadrados en alguno

de los epígrafes y apartados que se establecen en el articulado del presente convenio.

Los atrasos que se devenguen de la revisión salarial del 2024 se abonarán en el mes siguiente a la publicación de las tablas en el "Boletín Oficial" de la provincia de Granada.

Asimismo, una vez publicado el IPC real de cada año si este genera atrasos, se abonarán en el mes siguiente a la publicación del mismo.

Artículo 29. Promoción económica o antigüedad.

Se establece un complemento salarial de promoción económica o antigüedad que será percibido por las personas trabajadoras en razón de su permanencia en la empresa.

Este complemento salarial consiste en el abono de trienios en cuantía de un 6% por trienio, sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional de la persona trabajadora, hasta el límite máximo de cuatro trienios.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán, como máximo, en las fechas 21 de marzo, 30 de junio y 20 de diciembre. Su computo será semestral, teniendo en cuenta que el semestre se regirá desde el primero de enero al treinta de junio, y desde el primero de julio al 31 de diciembre.

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso del semestre, se les calculará la proporcionalidad de las mismas.

Artículo 31. Complementos por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Las personas trabajadoras que presten servicios en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán un incremento de un 20% del salario base si la exposición de las personas trabajadoras es superior a la media jornada laboral; en el caso que la exposición sea inferior a la media jornada, el incremento será de un 10%.

Por acuerdo mutuo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o delegado de personal, se podrá sustituir el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior, por las siguientes condiciones:

- a) Cuando se dé una de las tres causas, reducción de la jornada laboral semanal en cuatro horas.
- b) Cuando se den conjuntamente dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en cinco horas y el abono del 5% sobre el salario base.

En el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Control de este Convenio de Empresa, se determinará de forma efectiva los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos realizados en la empresa.

Artículo 32. Complementos de guardias y retenes (EDAR Y ETAP) y RSU.

Guardias ETAP-EDAR

La realización de las guardias tendrá con respecto a las personas trabajadoras el carácter de voluntario, siempre y cuando tengan la cualificación necesaria para las funciones que se tengan que realizar en las mismas, (ya sea en redes como en planta). Para dejar de realizar guardias, las personas trabajadoras habrán de preavisarlo con una antelación mínima de un mes.

Las guardias consistirán en estar trabajando fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, en días de descanso semanal y/o festivo, en dependencias de la empresa o en los lugares de trabajo que el servicio requiera

El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a las personas trabajadoras fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que las personas trabajadoras esté disponible y localizable.

Las guardias y retenes serán realizadas por un solo operario en ambos centros de trabajo (ETAP y EDAR). Estas guardias serán retribuidas por el importe de (según corresponda con los incrementos pactados) y su periodo de realización será semanal.

Las cantidades económicas serán revisadas de conformidad con los incrementos salariales que se produzcan en el presente convenio.

La empresa en el ejercicio de su poder de organización y dirección de la actividad podrá suprimir el actual o futuro sistema de guardias previa comunicación con una antelación de un mes a la representación legal de las personas trabajadoras.

Se incorpora en el presente convenio el derecho al disfrute de un día de libre disposición para el personal (ETAP y EDAR), cuando el trabajo se realice fuera de la jornada laboral establecida en el calendario laboral fijado por la empresa.

La empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, definirá el contenido de la prestación laboral que se desarrolla en el presente acuerdo.

Complemento RSU.

Se incorpora en el presente convenio el derecho al disfrute de un día de libre disposición para el personal RSU, cuando el trabajo se realice fuera de la jornada establecida en el calendario laboral fijado por la empresa.

Durante la vigencia del presente convenio se mantendrán reuniones con la representación de las personas trabajadoras para la elaboración de un borrador de definición de puestos de trabajo indicando funciones y responsabilidades asociadas a los mismos.

El importe económico correspondiente al plus de guardia será el establecido en la tabla salarial recogida en los anexos

Artículo 33. Dietas y suplidos.

Se establece en concepto de dietas para todas las categorías, la cantidad de según tabla adjunta por la dieta completa, y según tabla adjunta para la media dieta, la cual se percibirá cuando el trabajador por motivos de trabajo tuviese que realizar alguna de las comidas principales fuera de su domicilio. Así mismo la empresa sufragará los gastos por pernocte, siendo responsabilidad de la misma la búsqueda del hotel necesario. Estas cantidades se verán afectadas por los incrementos establecidos en el art.28 de este Convenio Colectivo.

La dieta completa se devengará por todo trabajo que haya de efectuarse a más de 50 Km. del centro de trabajo; aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengará dieta completa cuando la localidad en que se vaya a realizar resulte ser la residencia del trabajador.

A los efectos de determinar la distancia, se considerará centro de trabajo en las empresas sometidas a las normas complementarias citadas en el párrafo precedente, la dependencia administrativa o almacén de materiales de donde se parte para la realización del trabajo.

Cuando los desplazamientos no den lugar a dieta se pactará entre la empresa y el trabajador, el tiempo de desplazamiento en función de la distancia, que se considerara de trabajo efectivo.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo

Artículo 34. Jornada laboral.

La jornada laboral a partir del año 2026 para el personal comprendido en el presente Convenio, será de 7,30 horas diarias durante 8 meses, sin superar las 37,5 horas semanales de lunes a viernes y 7 horas diarias durante los 4 meses de jornada intensiva, con la misma distribución semanal que la anterior, resultando un máximo anual de 1.660 horas.

De conformidad con lo establecido en el presente Convenio y para los períodos de vigencia establecidos, antes de la finalización de cada año natural, se elaborarán entre las partes, el correspondiente calendario laboral para el año siguiente.

El citado calendario habrá de ser expuesto en una zona visible de la empresa a la que tengan acceso los trabajadores y trabajadoras de la misma.

Artículo 35. Inclemencias del tiempo.

Se consideran inclemencias del tiempo para el trabajo los siguientes supuestos:

- Trabajos a pleno sol, cuando la temperatura a la sombra exceda de 40 grados.
- Trabajos a la intemperie, cuando la temperatura sea inferior a 3 grados bajo cero.
- Cualquier trabajo a la intemperie que haya que realizarse bajo la lluvia o nieve o impida la realización del trabajo.
- El viento cuando suponga riesgo de accidente.

Los anteriores supuestos serán, objeto de ponderación por los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando en estos supuestos, las personas trabajadoras no pudieran prestar sus servicios en la empresa, solo serán recuperables los días que excedan de cuatro en cada mes. Todos estos días serán abonados a salario real.

Será asimismo de aplicación, lo establecido en el RD Ley 4/2023 de medidas urgentes por las elevadas temperaturas.

Artículo 36. Horario de verano.

Para el período de verano se establece jornada intensiva y continuada de trabajo, que como máximo será de

siete horas en jornada desde el 1 de junio al 30 de septiembre, de lunes a viernes, con el descanso que en cada momento señale la Ley para tal tipo de jornada.

No obstante, lo anteriormente expuesto, las partes de común acuerdo podrán establecer la jornada intensiva durante todo el año, siempre que los responsables de la mancomunidad de municipios (Juncaril-Asegra), así lo autoricen, ya que este particular implica una modificación del contrato existente.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinarias. Solamente se podrán realizar en casos excepcionales, como averías de extrema urgencia que afecten a terceros.

Siempre que sea posible, se avisará con antelación del periodo que ocuparan dichas horas, en cualquier caso, éstas habrán de ser notificadas al Representante de las personas trabajadoras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este convenio colectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, preferentemente se podrán acumular en jornadas completas.

En el caso de abono de las mismas, éste se realizará como máximo el mes siguiente a su realización.

Transcurridos los cuatro meses para la compensación en tiempo de descanso de las horas extras realizadas y no compensadas, se abonarán las mismas en el mes siguiente.

Se realizará estadillo de horas realizadas mensualmente, entregando copia a la RLT.

El abono de estas horas se realizará incrementando el 75 % sobre el valor de una hora ordinaria.

Artículo 38. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo, en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos causantes:

- a) Cinco días por fallecimiento, 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, (1.er grado consanguinidad: hijos/as, padres/madres. 2.º grado consanguinidad: abuelo/a, bisabuelo/a, hermano/a, nieto/a. 1.er grado afinidad: hijos/as políticos/as, suegros/as. 2.º grado afinidad: abuelos/as, bisabuelos/as, del cónyuge y cuñados/as), 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. La persona trabajadora, entregará a requerimiento de la empresa, las justificaciones médicas oportunas.

Se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario.

- b) 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 lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- c) Cinco días naturales por nacimiento de hijos/as o adopción; en caso de intervención quirúrgica, se ampliará a dos días más. 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 este 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 jornadas completas.

- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

- e) Veinte días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al periodo de vacaciones.

f) 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.

g) Dos días por cambio de domicilio de la persona trabajadora. Igualmente, de ampliará 1 día más cuando este traslado sea superior a 50Km.

h) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padre o madre, prorrogables en dos días en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, para las personas trabajadoras que se encuentren cursando estudio en un Centro Oficial o concertado.

j) Cinco días de permiso retribuido de libre disposición por cada persona trabajadora. Estos días de libre disposición, no se tendrán en cuenta para el cálculo del absentismo.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.

l) Las personas trabajadoras podrán salir del centro de trabajo para acudir a sus propias consultas médicas del sistema público de salud.

m) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso, se haya acreditado ante la Jefatura de Recursos Humanos su existencia. El disfrute de estos permisos será incompatible, con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

n) 8 horas anuales para la asistencia a asambleas, convocadas por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio o Delegados/as Sindicales.

o) 4 horas por fallecimiento de sobrinos.

p) 4 horas por fallecimiento de tíos carnales.

El disfrute de los días referidos en el presente artículo, serán en días laborables y el derecho, afectará tanto a los grados de parentesco de consanguinidad como de afinidad.

Sin perjuicio de lo que establece la Ley, en los casos en que, por necesidad acreditada, la persona trabajadora que se encuentren cursando estudios, en un Centro Oficial o concertado, deban variar su horario de trabajo o disponer de permiso, lo someterán al criterio de la Dirección del Centro de Trabajo, la cual, de acuerdo con el Delegado de Personal resolverá lo procedente en su caso.

Artículo 39. Calendario laboral.

Antes de finalizar cada año, la empresa y la representación de las personas trabajadoras, acordarán un calendario laboral que se adjuntará al convenio.

En el caso de que el calendario laboral establezca festividades coincidentes con días no laborables, se

considerará a tal efecto el primer día laborable anterior o posterior de dicha festividad.

Artículo 40. Excedencias.

1.-EXCEDENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD.

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. Cuando el padre y la madre trabajen en la Empresa, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, si existen razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

2.-EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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.

El periodo en el 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 la empresa, 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 del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La persona trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con treinta días de antelación al término de la excedencia, causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

No obstante, lo anterior, se estará a lo dispuesto en esta materia, en la legislación vigente en cada momento

3.-EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Todas las personas trabajadoras con antigüedad en la empresa de al menos un año tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por el plazo máximo de cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por las personas trabajadoras si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Las personas trabajadoras en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, en las condiciones establecidas para su categoría laboral, durante un año a partir de la fecha de concesión de la citada excedencia. La comunicación a la empresa habrá de realizarse con una antelación mínima de 30 días naturales, a la fecha de expiración del año anteriormente manifestado.

No obstante, lo anterior, se estará a lo dispuesto en esta materia, en la legislación vigente en cada momento.

4.-EXCEDENCIA FORZOSA.

Las excedencias solicitadas por las personas trabajadoras para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo que la persona trabajadora desempeñe el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado para aquel. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

La excedencia forzosa 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 o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

Artículo 41. Vacaciones.

Toda persona trabajadora, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones retribuidas.

El período de vacaciones se fija en 31 días naturales al año, no sustituibles por compensaciones económicas o de otra índole, de los cuales al menos 22 días serán laborables. Todo ello con objeto de ajustar la jornada a la reducción pactada.

El período de vacaciones se fijará en el calendario laboral dentro de los tres primeros meses del año, de mutuo acuerdo entre la empresa y la R.L.T.

Las vacaciones se disfrutarán al menos 15 días ininterrumpidos en los meses de julio y agosto.

El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho al importe de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose la fracción de semana o de mes a estos efectos como unidad completa.

Las personas trabajadoras percibirán en el período de vacaciones las cantidades correspondientes a los pluses, primas, de toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad, etc. Para el cálculo de la cantidad equivalente a

los pluses y conceptos relacionados en el apartado anterior, se hará en base a la media de los tres últimos meses.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 42. Régimen de faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes

Artículo 43. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave,

El régimen disciplinario aplicable a las personas trabajadoras se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y, en particular, por lo establecido en los artículos 54, 58 y 60 del Estatuto de los Trabajadores, así como por las normas que lo desarrollen.

CAPÍTULO IX

Subrogación convencional

Artículo 44. Cambio de titularidad.

El cambio de titularidad de la empresa o de un centro autónomo de la misma, no extinguirá la relación laboral, quedando la nueva titular de la concesión subrogada en las obligaciones de la anterior.

El cambio de titularidad exigirá el conocimiento previo de la representación legal de las personas trabajadoras. Durante 3 años a partir del cambio de titularidad, responderán solidariamente de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada en fraude de ley.

Artículo 45. Cláusula de subrogación.

Cuando la Empresa Hidrogestión, S.A., cese en la concesión administrativo que mantiene con la Mancomunidad de Municipios Juncaril-Asegra, la nueva empresa adjudicataria está obligada a subrogarse en los contratos, derechos económicos y laborales de los trabajadores, adscritos a dicha concesión administrativa y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos y/o categoría profesional.

Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que, por motivos tecnológicos, medio ambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva, independientemente de que la Administración que contrate sea diferente a la Administración que contrató la antigua instalación, o de que la nueva asuma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban.

En caso de que el contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc. acabe por la decisión de una entidad pública de asumir directamente el desarrollo del servicio, se aplicará esta garantía en los términos establecidos en el art. 130.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Será requisito necesario para tal subrogación que las personas trabajadoras de Hidrogestión Granada que se absorban, lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. Las personas trabajadoras que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados/as.

Asimismo será necesario que a Hidrogestión S.A. en Granada cuando se le extinga o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extra salariales, laborales y sociales de todas las personas trabajadoras en las que debe operar la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento del personal afectado la subrogación a la nueva empresa adjudicataria.

El anterior adjudicatario y en su defecto el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a la RLT de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las doce últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

3. Fotocopia de los RLC y RNT de cotización de la Seguridad Social de los últimos doce meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social del personal afectado
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad o documento oficial identificativo correspondiente, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones. En caso de que la subrogación afecte a algún trabajador con contrato de relevo por cobertura de jubilación parcial, la información incluirá la identificación del jubilado parcial con el que vincula el relevo.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos las personas trabajadoras afectadas.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal de las personas trabajadoras, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas trabajadoras que, encontrándose en tales situaciones deban ser subrogadas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

CAPÍTULO X

Prestaciones sociales

Artículo 46. Principios Generales. (Declaración de intenciones.)

La Empresa desarrollará los servicios de tipo social a su alcance, para conseguir una mayor y más lograda integración del personal y la mejora de las relaciones humanas dentro de la misma.

Artículo 47. Complemento en caso de enfermedad y accidente.

Accidente laboral y enfermedad profesional: La empresa abonará hasta el 100 % del salario base convenio, más antigüedad, así como cualquier otro complemento que pudiera existir desde el primer día de producirse la baja. Asimismo, la empresa queda obligada a abonar los tres primeros días por I.T., enfermedad común o accidente no laboral que se produzca.

Artículo 48. Indemnización por invalidez o muerte.

Para el personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados:

Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional,

Año 2024: 53.485,05 €

Año 2025: 54.554,75 €

Año 2026: 55.645,85 €

Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior,

Año 2024: 30.965,03 €

Año 2025: 31.584,33 €

Año 2026: 32.216,01 €

Invalidez total permanente para el trabajo habitual,

Año 2024: 23.083,03 €

Año 2025: 23.544,69 €

Año 2026: 24.015,58 €

Estas coberturas serán de aplicación a los riesgos anteriormente indicados (invalidez, muerte, etc.,) que se produzcan a partir de la firma del presente convenio.

Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener el trabajador por la Seguridad Social.

Si la empresa no cumpliera con dicha obligación, será responsable directamente del pago de las indemnizaciones recogidas en el presente Convenio.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a las personas herederas legales de la persona trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

Artículo 49. Gratificación por fidelidad y vinculación a la empresa.

Para premiar la fidelidad y permanencia de las personas trabajadoras en la empresa se pacta que aquellas que cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho a percibir una indemnización con cargo a la empresa, en las siguientes cantidades:

- A los 62 años, 24 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en doce meses.

- A los 63 años, 18 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en once meses.
- A los 64 años, 16 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en diez meses.-
- A los 65 años, 15 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en nueve meses.-

Ningún trabajador tendrá derecho a dichas indemnizaciones si el cese voluntario se produce dentro de los dos años anteriores a su edad de jubilación ordinaria.

Para optar a la gratificación por fidelidad a la empresa, las personas trabajadoras deberán tener como mínimo una antigüedad en la empresa de siete años; y no podrá solicitarla más de una por año. En el caso de que más de una persona trabajadora quiera optar a dicha gratificación, en la forma prevista en este artículo, tendrá prioridad el que tenga más antigüedad, salvo pacto en contrario.

Las partes acuerdan que las gratificaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión, que en su caso le pueda corresponder la persona trabajadora por la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 50. Ayuda de estudios.

Se crea una ayuda de estudios consistente en una cantidad anual, según tabla salarial adjunta por cada hijo de los trabajadores que esté recibiendo enseñanza Preescolar, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional y Superior, siempre que se justifique. Esta ayuda se abonará también a los propios trabajadores que estén realizando los mencionados estudios.

Dichas ayudas se abonarán por la empresa a sus trabajadores, en el mes de septiembre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

Artículo 51. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

b) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la legislación laboral aplicable.

CAPÍTULO XI

Comisión Paritaria

Artículo 52. Comisión Paritaria de interpretación y control del cumplimiento del convenio.

Para interpretar lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por dos miembros en representación de las personas trabajadoras y otros dos en representación de la parte empresarial. No obstante, ambas partes podrán designar, ocasional o permanentemente, personas asesoras para cuantas materias estimen oportuno.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, en caso de discrepancias se acudirá al SERCLA.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al trimestre, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Artículo 53. Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria.

1) La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
 - d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
 - e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.
- 2) Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativas o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que haya emitido resolución o dictamen.
- 3) Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:
- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
 - b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
 - c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

- 4) La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente, para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.
- 5) La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.
- 6) Las partes firmantes asumen íntegramente el contenido del Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía de 3-4-1996 (BOJA nº48 de 23 de abril), que desarrollará sus efectos en el ámbito de este Convenio.

Artículo 54. Trabajos de la Comisión Paritaria

Las partes acuerdan estudiar en el seno de la Comisión Paritaria, los trabajos de guardia y retenes, el art. 31 referente a los trabajo excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos y que no han sido expresamente incluidos en el texto del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, tratarán en dicho órgano, los calendarios laborales de trabajo que afectan a áreas que no coinciden con el calendario general de los trabajadores de Hidrogestión, como es el caso de limpieza o recogida de basuras, ETAP y EDAR.

Artículo 55. Resolución Extrajudicial de Conflictos.

Serán de aplicación en este Convenio los acuerdos Autonómicos y Confederal sobre resolución Extrajudicial de conflictos, no siendo necesario el posicionamiento de la Comisión Paritaria para la interposición de una denuncia en cualquiera de los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos laborales, anteriormente referenciados.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud laboral

Artículo 56. Seguridad y Salud laboral.

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el RD 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal adecuarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Artículo 57. Vigilancia de la Salud.

El empresario garantizará al personal a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen. en cada centro de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras y grupos de personas trabajadoras que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

La empresa y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 58. Ropa de trabajo.

La ropa de trabajo que entregará la empresa a sus trabajadores y trabajadoras será sometida a consulta al delegado de prevención de riesgos laborales, siendo potestad de la empresa la elección final de la misma, cumpliendo en todo caso con la normativa que le sea de aplicación en cada caso.

Como norma general se suministrará en las siguientes fechas y consistirá en las siguientes prendas:

- Invierno (entrega en el mes de septiembre de cada año): 2 pantalones de invierno, 2 polos de manga larga, 1 Polar, 1 chaleco térmico. Calzado de seguridad de invierno cada dos años y chaqueta de abrigo cada 2 años.

- Verano (entrega en el mes de abril de cada año): 2 pantalones de verano, 2 polos de manga corta, 1 Chaquetilla para verano. Calzado de seguridad cada dos años.

Estas prendas podrán modificarse siempre que exista acuerdo entre la Empresa y el Delegado de Prevención de Riesgos laborales.

A Los trabajadores que ingresen en la empresa por un período superior a 6 meses se les entregara dos monos. Asimismo, la empresa entregará todas las prendas necesarias y ropa de trabajo que independientemente de las aquí fijadas, fuesen necesarias para el trabajo a realizar.

Artículo 59. Inviolabilidad de la persona trabajadora.

Sin el consentimiento de las personas trabajadoras no podrá realizarse registros sobre su persona, ni en su taquilla ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley de Enjuiciamiento Criminal.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 60. Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota Sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se haga constar con claridad la orden de descuento la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el numero de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresas entregará copia de las transferencias a la representación sindical correspondiente en la empresa, si la hubiera

Artículo 61. Crédito horario.

En esta materia, se estará a lo que en cada momento se establezca por la legislación vigente.

Las horas que el Delegado de Personal tiene como crédito para la realización de actividad sindical, podrán acumularse en cómputo anual, siendo estas consumidas previa comunicación a los Representantes de la Empresa.

CAPÍTULO XIV

Formación

Artículo 62. Formación.

Son objetivos generales de la misma mejorar la formación profesional del conjunto de las personas trabajadoras, posibilitar los sistemas de acceso, impulsar la política de prevención en seguridad y salud laboral y prevenir las necesidades derivadas de los cambios tecnológicos. En base a la previsión de vacantes de la plantilla se procurará que las personas trabajadoras sean formadas de tal manera que, con igualdad de oportunidades pueda acceder a puestos de trabajo de superior grupo profesional o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

Las acciones formativas ejecutadas por la empresa o por encargo de la misma, se realizarán dentro de la jornada laboral.

Los trabajadores que asistan a cursos de formación que tengan relación con su actividad en la empresa , dispondrán de un crédito horario equivalente al 40% de la duración del curso, este crédito horario tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
3. El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional, será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizarán fuera de la jornada de trabajo, la

asistencia será igualmente obligatoria, compensándose por tiempo de descanso equivalente.

4. Tres meses antes de finalizar cada año, la Empresa acordará con la Representación Legal de las personas trabajadoras, la elaboración de un plan formativo de Empresa, que aborde las necesidades de formación de los trabajadores de la misma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Plan de Igualdad en Hidrogestión S.A.

Las partes firmantes del presente convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Estando negociado el Plan de Igualdad de la empresa con una vigencia diciembre 2024 - diciembre 2028, las partes acuerdan anexionar al presente Convenio el pacto alcanzado por las partes, pasando así a formar parte de este documento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Trabajo a distancia.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes de que el trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera del recinto de Hidrogestión S.A. y del que el teletrabajo es su máximo exponente, ha de ser oportunamente regulado con el siguiente contenido mínimo:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

ANEXO I
Clasificación Profesional y Tablas Salariales
TABLAS SALARIALES AÑO 2023 DEFINITIVAS SIN ANTIGÜEDAD

Grupo Profesional	Área Funcional	Categorías Profesionales	Subcategorías Profesionales	Salario Base	Antigüedad (Valor Trienio)	Total Retribución Mes	Gratificación Extraordinaria (Marzo/Verano/Navidad)	Total Retribución Anual
G.P. 1	Administrativa	Aspirantes administrativos/vas.		1.401,35	84,08	1.401,35	1.401,35	21.020,20
	Operaria	Personal de limpieza, Porteros/as, Conserjes, Ordenanzas, Guardas, Vigilantes, Serenos/as, Peón/a y Peón/a Especialista y Aprendices	Peón	1.401,35	84,08	1.401,35	1.401,35	21.020,20
G.P. 2	Nivel B	Técnica	Auxiliar Técnico/a, Caladores y Auxiliar de Laboratorio.	1.708,28	102,50	1.708,28	1.708,28	25.624,22
		Administrativa	Almacenero/a, Auxiliar de Administración, Auxiliar Caja, Lector/a, Cobrador/a, Telefonista, Oficial 2º Administrativo/a, Listeros/as y Perforistas.	1.708,28	102,50	1.708,28	1.708,28	25.624,22
			Oficial 2º Administrativo	1.727,24	103,63	1.727,24	1.727,24	25.908,60
		Operaria	Especialistas, Oficial/a 3º, Oficial 2º, y Conductor/a Clases C y D (G.P. 2B).	1.478,08	88,68	1.478,08	1.478,08	22.171,20
	Nivel A		Oficial 3º	1.554,81	93,29	1.554,81	1.554,81	23.322,21
			Oficial 2º	1.631,55	97,89	1.631,55	1.631,55	24.473,21
		Técnica	Delineantes y Topógrafos/as de 2º.	1.727,24	103,63	1.727,24	1.727,24	25.908,60
		Administrativa	Oficial/a 1º Administrativo, Inspector de suministros y Operador informático.	1.746,20	104,77	1.746,20	1.746,20	26.193,00
		Operaria	Oficial/a 1º, Montadores Mecánicos/a o Eléctricos, Vigilante/a de Obras e Inspector/a instalaciones y Conductor/a Clases C y D (G.P. 2A).	1.708,28	102,50	1.708,28	1.708,28	25.624,20
			Oficial 1º					
G.P. 3	Nivel B	Técnica	Delineante de 1º, Topógrafos/as de 1º, Analista de Laboratorio y Técnicos/as Ayudantes	1.746,20	104,77	1.746,20	1.746,20	26.193,00
		Administrativa	Subjefe/a de Sección, Encargado/a de Cobradores/as, Encargado/a de Almacén, Encargado/a de Lectores y Programador.	1.746,20	104,77	1.746,20	1.746,20	26.193,00
		Operaria	Subcapataz	1.746,20	104,77	1.746,20	1.746,20	26.193,00
	Nivel A	Técnica	Delineante Proyectista	1.784,25	107,05	1.784,25	1.784,25	26.763,75
		Administrativa	Analista informático y Jefe/a de Delegación	1.784,25	107,05	1.784,25	1.784,25	26.763,75
		Operaria	Encargado/a de Taller o Sección y Capataz	1.784,25	107,05	1.784,25	1.784,25	26.763,75
			Encargado					
G.P. 4	Técnica	Jefe/a de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio		1.803,21	108,19	1.803,21	1.803,21	27.048,15
G.P. 5	Técnica	Titulado/a de Grado Superior, Titulado/a de Grado Medio con Jefatura de Servicio, Jefe/a de Grupo	Ingeniero Técnico	1.822,16	109,33	1.822,16	1.822,16	27.332,40
G.P. 6	Técnica	Titulado/a de Grado Superior con Jefatura	Ingeniero y Licenciado	1.860,15	111,61	1.860,15	1.860,15	27.902,25

CONCEPTOS VARIABLES		
Denominación Concepto	Precio / und.	Precio Quincena
Plus RSU	12,32 €	184,79 €
Plus Conductor Camión RSU	17,50 €	262,48 €
Guardias ENC	17,41 €	261,20 €
Guardias Retenes EDAR + ETAP	50,26 €	753,93 €
Dieta Completa	52,24 €	
Media Dieta	25,00 €	
Ayuda Estudios	163,50 €	

TABLAS SALARIALES AÑO 2024 (+3,50%) SIN ANTIGÜEDAD

Grupo Profesional	Área Funcional	Categorías Profesionales	Subcategorías Profesionales	Salario Base	Antigüedad (Valor Trienio)	Total Retribución Mes	Gratificación Extraordinaria (Marzo/Verano/Navidad)	Total Retribución Anual
G.P. 1	Administrativa	Aspirantes administrativos/vas.		1.450,40	87,02	1.450,40	1.450,40	21.755,91
	Operaria	Personal de limpieza, Porteros/as, Conserjes, Ordenanzas, Guardas, Vigilantes, Serenos/as, Peón/a y Peón/a Especialista y Aprendiz	Peón	1.450,40	87,02	1.450,40	1.450,40	21.755,91
G.P. 2	Nivel B	Técnica	Auxiliar Técnico/a, Calzadores y Auxiliar de Laboratorio.	1.768,07	106,09	1.768,07	1.768,07	26.521,07
		Administrativa	Almacenero/a, Auxiliar de Administración, Auxiliar Caja, Lector/a, Cobrador/a, Telefonista, Oficial 2º Administrativo/a, Listeros/as y Perforistas.	1.768,07	106,09	1.768,07	1.768,07	26.521,07
			Auxiliar Administrativo	1.787,69	107,26	1.787,69	1.787,69	26.815,40
			Oficial 2º Administrativo	1.529,81	91,78	1.529,81	1.529,81	22.947,19
	Nivel A	Operaria	Especialistas, Oficial/a 3º, Oficial 2º, y Conductor/a Clases C y D (G.P. 2B).	1.609,23	96,56	1.609,23	1.609,23	24.138,49
			Especialista	1.688,65	101,32	1.688,65	1.688,65	25.329,77
			Oficial 3º	1.787,69	107,26	1.787,69	1.787,69	26.815,40
			Oficial 2º	1.807,32	108,44	1.807,32	1.807,32	27.109,76
		Técnica	Delineantes y Topógrafos/as de 2º.	1.768,07	106,09	1.768,07	1.768,07	26.521,05
		Administrativa	Oficial/a 1º Administrativo, Inspector de suministros y Operador informático.	1.807,32	108,44	1.807,32	1.807,32	27.109,76
		Operaria	Oficial/a 1º, Montadores Mecánicos/a o Eléctricos, Vigilante/a de Obras e Inspector/a instalaciones y Conductor/a Clases C y D (G.P. 2A).	1.768,07	106,09	1.768,07	1.768,07	26.521,05
G.P. 3	Nivel B	Técnica	Delineante de 1º, Topógrafos/as de 1º, Analista de Laboratorio y Técnicos/as Ayudantes	1.807,32	108,44	1.807,32	1.807,32	27.109,76
		Administrativa	Subjefe/a de Sección, Encargado/a de Cobradores/as, Encargado/a de Almacén, Encargado/a de Lectores y Programador.	1.807,32	108,44	1.807,32	1.807,32	27.109,76
		Operaria	Subcapataz	1.807,32	108,44	1.807,32	1.807,32	27.109,76
	Nivel A	Técnica	Delineante Projectista	1.846,70	110,80	1.846,70	1.846,70	27.700,48
		Administrativa	Analista informático y Jefe/a de Delegación	1.846,70	110,80	1.846,70	1.846,70	27.700,48
			Jefe de 1º Administrativo	1.846,70	110,80	1.846,70	1.846,70	27.700,48
		Operaria	Encargado/a de Taller o Sección y Capataz	1.846,70	110,80	1.846,70	1.846,70	27.700,48
			Encargado	1.866,32	111,98	1.866,32	1.866,32	27.994,84
		Técnica	Jefe/a de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio	1.885,94	113,16	1.885,94	1.885,94	28.289,03
G.P. 4	Técnica	Jefe/a de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio		1.866,32	111,98	1.866,32	1.866,32	27.994,84
G.P. 5	Técnica	Titulado/a de Grado Superior, Titulado/a de Grado Medio con Jefatura de Servicio, Jefe/a de Grupo	Ingeniero Técnico	1.885,94	113,16	1.885,94	1.885,94	28.289,03
G.P. 6	Técnica	Titulado/a de Grado Superior con Jefatura	Ingeniero y Licenciado	1.925,26	115,52	1.925,26	1.925,26	28.878,83

CONCEPTOS VARIABLES		
Denominación Concepto	Precio / und.	Precio Quincena
Plus RSU	12,75 €	191,26 €
Plus Conductor Camión RSU	18,11 €	271,67 €
Guardias ENC	18,02 €	270,34 €
Guardias Retenes EDAR + ETAP	52,02 €	780,32 €
Dieta Completa	54,07 €	
Media Dieta	25,88 €	
Ayuda Estudios	169,22 €	

TABLAS SALARIALES AÑO 2025 (+2,00%) SIN ANTIGÜEDAD

Grupo Profesional	Área Funcional	Categorías Profesionales	Subcategorías Profesionales	Salario Base	Antigüedad (Valor Trienio)	Total Retribución Mes	Gratificación Extraordinaria (Marzo/Verano/Navidad)	Total Retribución Anual
G.P. 1	Administrativa	Aspirantes administrativos/vas.		1.479,40	88,7641	1.479,41	1.479,41	22.191,03
	Operaria	Personal de limpieza, Porteros/as, Conserjes, Ordenanzas, Guardas, Vigilantes, Serenos/as, Peón/a y Peón/a Especialista y Aprendiz	Peón	1.479,40	88,76	1.479,41	1.479,41	22.191,03
G.P. 2	Nivel B	Técnica	Auxiliar Técnico/a, Caladores y Auxiliar de Laboratorio.	1.803,43	108,21	1.803,43	1.803,43	27.051,49
		Administrativa	Almacenero/a, Auxiliar de Administración, Auxiliar Caja, Lector/a, Cobrador/a, Telefonista, Oficial 2º Administrativo/a, Listeros/as y Perforistas.	1.803,43	108,21	1.803,43	1.803,43	27.051,49
				1.823,45	109,40	1.823,45	1.823,45	27.351,71
		Operaria	Especialistas, Oficial/a 3º, Oficial 2º, y Conductor/a Clases C y D (G.P. 2B).	1.560,41	93,62	1.560,41	1.560,41	23.406,14
				1.641,41	98,49	1.641,41	1.641,41	24.621,26
				1.722,43	103,34	1.722,43	1.722,43	25.836,37
	Nivel A	Técnica	Delineantes y Topógrafos/as de 2º.	1.823,45	109,40	1.823,45	1.823,45	27.351,71
		Administrativa	Oficial/a 1º Administrativo, Inspector de suministros y Operador informática.	1.843,46	110,61	1.843,46	1.843,46	27.651,95
		Operaria	Oficial/a 1º, Montadores Mecánicos/a o Eléctricos, Vigilante/a de Obras e Inspector/a instalaciones y Conductor/a Clases C y D (G.P. 2A).	1.803,43	108,21	1.803,43	1.803,43	27.051,47
G.P. 3	Nivel B	Técnica	Delineante de 1º, Topógrafos/as de 1º, Analista de Laboratorio y Técnicos/as Ayudantes	1.843,46	110,61	1.843,46	1.843,46	27.651,95
		Administrativa	Subjefe/a de Sección, Encargado/a de Cobradores/as, Encargado/a de Almacén, Encargado/a de Lectores y Programador.	1.843,46	110,61	1.843,46	1.843,46	27.651,95
		Operaria	Subcapataz	1.843,46	110,61	1.843,46	1.843,46	27.651,95
	Nivel A	Técnica	Delineante Proyectista	1.883,63	113,01	1.883,63	1.883,63	28.254,49
		Administrativa	Analista informático y Jefe/a de Delegación	1.883,63	113,01	1.883,63	1.883,63	28.254,49
		Operaria	Encargado/a de Taller o Sección y Capataz	1.883,63	113,01	1.883,63	1.883,63	28.254,49
G.P. 4	Técnica	Jefe/a de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio		1.903,65	114,22	1.903,65	1.903,65	28.554,73
G.P. 5	Técnica	Titulado/a de Grado Superior, Titulado/a de Grado Medio con Jefatura de Servicio, Jefe/a de Grupo	Ingeniero Técnico	1.923,65	115,42	1.923,65	1.923,65	28.854,81
G.P. 6	Técnica	Titulado/a de Grado Superior con Jefatura	Ingeniero y Licenciado	1.963,76	117,83	1.963,76	1.963,76	29.456,41

CONCEPTOS VARIABLES		
Denominación Concepto	Precio / und.	Precio Quincena
Plus RSU	13,01 €	195,08 €
Plus Conductor Camión RSU	18,11 €	277,10 €
Guardias ENC	18,02 €	275,75 €
Guardias Retenes EDAR + ETAP	52,02 €	795,92 €
Dieta Completa	54,07 €	
Media Dieta	25,88 €	
Ayuda Estudios	169,22 €	

ANEXO II**FINIQUITO**

D.....,
con D.N.I.....y con
Domicilio en que ha trabajado en la
empresa.....
desde hasta con la categoría de
..... declaro que he recibido la cantidad de
..... (.....) € en concepto de liquidación total por
mi baja definitiva en dicha empresa.
Con la firma del presente recibo de Finiquito, queda extinguida la relación Laboral y económica con la citada empresa,
sin tener nada más que reclamar por ningún concepto.
..... a de 20...
Este recibo finiquito se ha firmado ante el Trabajador D. la presencia de los
trabajadores.

Consígnese de puño y letra cursiva.
NO DESEA. Firma del trabajador.