



MEJORAS VII CONVENIO CICLO INTEGRAL DEL AGUA

ART 13

5 Las empresas tendrán la obligación de establecer protocolos de trabajos en solitario.

6. El personal que esté de retén, durante su realización, sólo podrá realizar tareas de su Grupo profesional y área funcional.

Artículo 20.

En el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el periodo de prueba será de Dos meses.

Artículo 27.

Las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo 1 de manera continuada durante 1 año serán promocionadas de forma automática a grupo profesional 2B tras el cumplimiento del primer año de prestación efectiva de servicios.

Artículo 30.

Complemento de administración.

Artículo 33.

Gratificaciones extraordinarias consistirán en salario base más antigüedad del Convenio Colectivo Estatal del Sector del Agua.

Artículo 38.

Se incorpora el abono del Plus de Turno abierto, para las personas trabajadoras que presten sus servicios en un régimen de dos turnos al día, los 365 días del año.

Artículo 40.

El retén se usará para atender averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones o actuaciones urgentes u otras análogas no urgentes que, por su trascendencia para el inmediato funcionamiento del servicio, sean inaplazables, así como para realizar trabajos cuya causa "sobreenvenida" pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio.

La empresa abonará el kilometraje de casa al trabajo y vuelta si la persona trabajadora tuviera que utilizar su vehículo para atender el retén.

Los sistemas automáticos de emisión de alarmas o avisos, donde los haya, tienen que estar ajustados o programados para evitar que el trabajador de retén reciba avisos automáticos no significativos que no impliquen una salida de intervención.



El importe al final del convenio cerrará en 25,00 euros día. (175.00 euros semana)

Artículo 43.

Las retribuciones salariales establecidas se corresponden respectivamente, con un incremento económico de un 3 % para cada uno de los años 2024, 2025, 2026 y 2027.

Una revisión anual si el IPC es superior de hasta un 1% adicional.

Revisión final en 2028 entre la subida salarial acumulada y el IPC, si el diferencial es negativo servirá de base para la tabla salarial de 2028.

Artículo 45.

La jornada laboral, en 2026 baja a 1.712 horas/año y para 2027 se queda en 1.700 horas/año.

Artículo 47.

Las horas extras se compensarán con un 10% adicional a la hora ordinaria resultante de las retribuciones salariales fijas para cada grupo profesional, exceptuando la retribución por vacaciones, en función de la jornada anual de convenio. Las horas extraordinarias de domingos, festivos y nocturnas se calcularán con un incremento del 20%.

Artículo 64.

El personal que tenga a su cargo un hijo o hija con una discapacidad física o psíquica reconocida y vigente, igual o superior a un 33%, tendrá derecho a recibir en las doce pagas ordinarias, un complemento salarial por valor de 80 €/meses brutos.

Artículo 66.

Se establecerán protocolos sobre adicciones, como conjunto de medidas y procedimientos diseñados para prevenir, detectar y abordar el consumo de sustancias y conductas adictivas en el ámbito laboral.

Además, se mejora el artículo.

Artículo 67.

Se acuerda que la Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral se reúna como mínimo 2 veces al año.

Artículo 69.

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. En estos casos particulares se tendrá en cuenta tanto la organización del trabajo como la posibilidad de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras. La empresa deberá facilitar la obtención o renovación del CAP (Certificado de Aptitud para conductores Profesionales) a las personas trabajadoras que lo requieran para su desempeño.



Artículo 77.

El uso de estos sistemas se realizará siempre conforme a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, dentro del marco legal establecido, en particular lo dispuesto en los artículos 20 y 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 80.

El derecho a de las personas trabajadoras, con la finalidad de permitir un descanso necesario que evite la fatiga informática y otros riesgos emergentes en relación con las TIC. Con la finalidad de proteger a la plantilla de estos riesgos, se acordarán protocolos para garantizar el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, con el fin de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ANEXO V.

Se incorpora en el texto el acuerdo suscrito.

ANEXO VI.

Se acuerda que las empresas deberán asumir las tareas de promoción e impulso de las actividades de formación continua en el marco de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, con su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 694/2017.

CCOO C.I.A. concluye su participación en la negociación del **VII Convenio Sectorial del Ciclo Integral del Agua** y llama a fortalecer la representatividad sindical de cara al próximo ciclo negociador

El lunes treinta se finalizó oficialmente nuestra participación en la negociación del **VII Convenio Colectivo Sectorial del Ciclo Integral del Agua**, un proceso intenso en el que, desde **CCOO C.I.A.**, consideramos que se han alcanzado avances relevantes en la mejora de derechos y condiciones laborales para las trabajadoras y trabajadores del sector.

Durante los meses de trabajo en la mesa negociadora, hemos logrado defender posiciones que suponen una evolución positiva respecto al convenio anterior. **Entre** los avances más destacados se encuentran mejoras en aspectos como la estabilidad en el empleo, el refuerzo de determinadas coberturas sociales, y el fortalecimiento de algunas garantías colectivas.

Estos logros, aunque no colman todas nuestras aspiraciones, representan un paso adelante para el conjunto del sector.

Sin embargo, no podemos obviar una reflexión crítica y honesta: los resultados alcanzados podrían haber sido sensiblemente mejores si **CCOO C.I.A.** hubiera contado con una mayor y más decisiva capacidad de representatividad en la negociación.



La correlación de fuerzas en la mesa es un factor determinante en cualquier proceso colectivo, y su impacto se refleja directamente en el alcance de los acuerdos. Con una mayor presencia sindical de nuestra organización, no cabe duda de que el convenio resultante habría sido más ambicioso y favorable para las plantillas.

Por eso, desde este momento, ponemos en marcha el camino hacia la negociación del **VIII Convenio Sectorial**. Una etapa que exigirá más organización, más movilización y más esfuerzo colectivo.

Nuestro principal reto es claro: incrementar la representatividad de **CCOO C.I.A** en todos los territorios y centros de trabajo. Solo así podremos revertir los porcentajes actuales y situarnos en una posición de mayor capacidad para influir en las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector.

Llamamos a toda nuestra estructura sindical, a las delegadas y delegados, y a quienes confían en nuestro trabajo diario, a implicarse en este objetivo común. Las elecciones sindicales, el fortalecimiento de nuestras secciones sindicales y la cercanía con la realidad de los centros son herramientas clave en esta estrategia de futuro.

En **CCOO C.I.A** seguimos comprometidos con la mejora continua de las condiciones laborales, con la defensa del empleo digno y con el fortalecimiento de los derechos colectivos. Gracias por vuestro compromiso, vuestro trabajo y vuestra confianza.

Seguimos trabajando. Seguimos avanzando.