



Administración Autonómica

NÚMERO 2025030132

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS Y SERVICIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA AIE

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS Y SERVICIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA AIE

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS Y SERVICIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA. AIE con código (18001542011998) suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 13 de mayo de 2025 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, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

RESUELVE

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 18 de mayo de 2025

Firmado por:

DELEGADO TERRITORIAL,

JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS Y SERVICIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA, A.I.E. PARA LOS AÑOS 2022/2026.

ÍNDICE DEL CONVENIO

CAPÍTULO PRELIMINAR.....	5
Artículo 1. - Partes signatarias.....	5
Artículo 2.- Eficacia general y obligacional.....	5
Artículo 3.- Compensación y absorción.....	5
Artículo 4.- Garantía "ad personam".....	5
Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.....	5
Artículo 6.- Legislación supletoria.....	5
CAPÍTULO I. AMBITO DE APLICACION. REVISIÓN. DENUNCIA.....	5
Artículo 7.- Ámbito de aplicación funcional.....	5
Artículo 8. - Ámbito de aplicación personal.....	6
Artículo 9. - Ámbito de aplicación territorial.....	6
Artículo 10. - Ámbito temporal.....	6
Artículo 11.- Denuncia del convenio.....	6
CAPÍTULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO.....	6
Artículo 12.- Facultades de la Dirección de la empresa.....	6
Artículo 13.- Innovación tecnológica.....	6
CAPÍTULO III. INGRESOS. CONTRATACION. ASCENSOS. CESES.....	7
Artículo 14.- Ingresos.....	7
Artículo 15.- Mantenimiento del empleo.....	7
Artículo 16.- Periodo de prueba.....	7
Artículo 17. - Contratación.....	8
Artículo 18. - Contratos a tiempo parcial.....	8
Artículo 19.- Jubilación parcial y contrato de relevo.....	8
Artículo 20. Jubilación.....	8
Artículo 21.- Garantía de las condiciones laborales.....	8
Artículo 22.- Personas trabajadoras mayores de 52 años.....	8
Artículo 23.- Promoción profesional y ascensos.....	9
Artículo 24.- Ceses y preaviso de la extinción del contrato de trabajo.....	9
CAPÍTULO IV. CLASIFICACION Y DEFINICION.....	10
Artículo 25 - Sistema de clasificación profesional.....	10
Artículo 26. - Grupos y Niveles.....	10
Artículo 27. - Adscripción a Áreas Funcionales, Grupos y Niveles.....	11
Artículo 28. - Régimen especial para pequeños centros de trabajo.....	21

CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO. HORARIO. FESTIVOS. TRABAJOS DE DISTINTO NIVEL PROFESIONAL. MOVILIDAD GEOGRAFICA. VACACIONES. LICENCIAS Y PERMISOS.....21

Artículo 29. - Jornada. Horario. Festivos.....21
Artículo 30.- Flexibilidad y adaptación horaria.....23
Artículo 31. - Trabajos de distinto nivel profesional.....23
Artículo 32.- Movilidad geográfica.....23
Artículo 33. - Prolongación de jornada.....24
Artículo 34.- Vacaciones anuales.....24
Artículo 34.Bis. Retribuciones en vacaciones.....25
Artículo 35. - Licencias y permisos.....27
Artículo 36. Registro de jornada.....29

CAPÍTULO VI. REGIMEN ECONÓMICO.....30

Artículo 37.- Conceptos del salario.....30
Artículo 38.- Retribución.....30
Artículo 39. - Liquidación.....31
Artículo 40- Antigüedad.....31
Artículo 41.- Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.....32
Artículo 42.- Plus de atención al cliente.....32
Artículo 43. - Complemento de puesto de trabajo.....32
Artículo 44.- Complemento de Homogeneización Salarial.....32
Artículo 45.- Gratificaciones extraordinarias.....33
Artículo 46.- Premio de fidelidad.....33
Artículo 47- Horas extraordinarias.....34
Artículo 48. - Plus de Turnicidad.....34
Artículo 49. - Plus de nocturnidad.....35
Artículo 50. - Plus convenio.....35
Artículo 51. - Plus de transporte.....35
Artículo 52.- Plus de festivos especiales.....35
Artículo 53.- Plus de Uniformidad.....35
Artículo 54. - Dietas y desplazamientos.....35
Artículo 55. – Guardias.....36

CAPÍTULO VII. MOVILIDAD FUNCIONAL.....37

Artículo 56. - Movilidad funcional y ocupación efectiva de la jornada.....37

CAPÍTULO VIII. REGIMEN ASISTENCIAL.....38

Artículo 57.- Seguro colectivo de accidentes de trabajo.....38
Artículo 58.- Complemento por accidente de trabajo.....38
Artículo 59. - Incapacidad temporal.....38
Artículo 60. - Absentismo.....38

Artículo 61.- Ayuda la persona trabajadora con hijos/as con discapacidad.....	39
Artículo 62.- Ayuda escolar.....	39
Artículo 63.- Vestuario laboral y equipos de protección individual.....	39
Artículo 64.- Responsabilidades familiares.....	39
Artículo 65.- Reconocimiento médico.....	40
Artículo 66- Formación profesional.....	40
Artículo 67.- Cursos externos de formación.....	40
Artículo 68.- Anticipo reintegrable.....	40
Artículo 69. - Excedencia para proyectos de cooperación con organizaciones no gubernamentales.	41
Artículo 70. - Consumo de agua.....	41
CAPÍTULO IX. ACCION SINDICAL.....	42
Artículo 71.- Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.....	42
Artículo 72.- Competencias.....	42
Artículo 73. - Garantías del comité de empresa o los/as delegados/as de personal.	43
Artículo 74.- Asamblea.....	43
CAPÍTULO X. REGIMEN DISCIPLINARIO.....	44
Artículo 75.- Clases de faltas.....	44
Artículo 76. - Faltas leves.....	44
Artículo 77. - Faltas graves.....	44
Artículo 78. - Faltas muy graves.....	45
Artículo 79. - Sanciones.....	46
Artículo 80. - Notificación.....	46
Artículo 81.- Prescripción.....	46
Artículo 82.- Procedimiento sancionador.....	46
CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD EN LA EMPRESA.....	47
Artículo 83.- Política de seguridad en la empresa.....	47
Artículo 84. - Consulta y participación de las personas trabajadoras.....	47
Artículo 85. - Formación.....	48
Artículo 86.- Vigilancia de la salud.....	48
Artículo 87.- Obligaciones de las personas trabajadoras.....	48
CAPITULO XII. IGUALDAD.....	49
Artículo 88. - Igualdad.....	49
CAPÍTULO XIII. SUBROGACION DEL PERSONAL.....	49
Artículo 89. - Subrogación.....	49
CAPÍTULO XIV. PAZ LABORAL.....	51
Artículo 90.- Paz laboral.....	51
CAPÍTULO XV. COMISION PARITARIA.....	51
Artículo 91.- Comisión paritaria.....	51

Artículo 92.- Comisión de Igualdad.....	52
Artículo 93.- Comisión Formación.....	52
ANEXO I.....	54
ANEXO II.....	56
ANEXO III.....	58
ANEXO IV.....	60
ANEXO V.....	62

CAPÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. - Partes signatarias.

El presente convenio colectivo de la empresa "Aguas y Servicios de la Costa Tropical de Granada, A.I.E.", en adelante la Empresa, ha sido negociado y firmado los/as representantes de la empresa y los/as representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 2.- Eficacia general y obligacional.

El presente convenio obliga a la totalidad del personal comprendido en sus ámbitos funcional, personal y territorial, conforme a lo establecido en el Título III del [Estatuto de los Trabajadores](#) o legislación que lo desarrolle, dada la representatividad y legitimación de los firmantes.

Artículo 3.- Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 4.- Garantía "ad personam".

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por la empresa a la entrada en vigor del convenio y que no se opongan o modifiquen lo pactado en el mismo.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

El presente convenio colectivo supone un todo orgánico, único e indivisible, por lo que, si la jurisdicción competente acordara la nulidad de alguno de sus artículos, las partes se reunirán para dar una solución a dicho artículo, manteniéndose en vigor el resto del articulado del convenio.

Artículo 6.- Legislación supletoria.

En todo lo no recogido en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y el Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua.

CAPÍTULO I. AMBITO DE APLICACION. REVISIÓN. DENUNCIA.

Artículo 7.- Ámbito de aplicación funcional.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre la empresa y su plantilla, en el ámbito de actividad económica comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo

integral del agua: Captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales.

Artículo 8. - Ámbito de aplicación personal.

El presente convenio afecta al personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios en cualquiera de los centros dependientes de la empresa.

Artículo 9. - Ámbito de aplicación territorial.

El de los municipios de la provincia de Granada integrados en la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada para la gestión total o parcial del ciclo integral del agua.

Artículo 10. - Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de cinco años, iniciando sus efectos el 1 de enero de 2022, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2026, con independencia de la fecha de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Artículo 11.- Denuncia del convenio.

La denuncia del convenio se efectuará mediante un preaviso escrito por cualquiera de las dos partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento. Si no mediara tal denuncia se prorrogará de año a año.

CAPÍTULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 12.- Facultades de la Dirección de la empresa.

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, que deberá hacer uso de esta con sujeción a lo establecido en las leyes.

Dicha organización tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de la dirección y las personas trabajadoras.

Cuando la empresa modifique sus sistemas de producción o administración, procurará con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en especial el Capítulo 3 del [Estatuto de los Trabajadores](#) y su normativa de desarrollo.

Artículo 13.- Innovación tecnológica.

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación

técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a la representación de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con el empleo, la salud laboral, la formación y la organización del trabajo.

Asimismo, se deberá facilitar a las personas trabajadoras afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

CAPÍTULO III. INGRESOS. CONTRATACION. ASCENSOS. CESES

Artículo 14.- Ingresos.

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación, y las especiales que por ley vengan establecidas, con especial atención en lo referente a la contratación del colectivo de personas con discapacidad.

En cada centro de trabajo, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso, así como la documentación a aportar por la persona trabajadora. De ello se informará previamente a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 15.- Mantenimiento del empleo.

Se llevará a cabo un estudio sobre valoración y regulación de puestos de trabajo que se ajuste a la plantilla y necesidades reales de la actividad, determinando el número de personas trabajadoras de la empresa, grupo y niveles de este, generando una cláusula de garantía de los puestos de trabajo y que se desarrollará a lo largo del año 2025.

Artículo 16.- Periodo de prueba.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala.

- Grupos 4, 5 y 6: seis meses.
- Grupos 1, 2 y 3: tres meses.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el mismo, las personas trabajadoras tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución -de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La situación que dé derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha en que finalice la situación que motivó la suspensión.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Cuando la persona trabajadora no supere el periodo de prueba, la dirección de la empresa lo comunicará a los/as representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 17. - Contratación.

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

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación de regulación en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos si así lo determinase la Jurisdicción Social competente.

Artículo 18. - Contratos a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de transporte en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensado en metálico.

Artículo 19.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento y en lo que en este convenio se establezca.

La empresa facilitará la resolución de concesión de solicitudes presentadas por las personas trabajadoras siempre que se cumplan los requisitos legales para ello y las condiciones técnicas, económicas, organizativas y de producción así lo permitan.

Artículo 20. Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 21.- Garantía de las condiciones laborales.

La empresa entregará un certificado acreditativo de los días cotizados a la Seguridad Social por la persona trabajadora que cause baja, de acuerdo con lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 22.- Personas trabajadoras mayores de 52 años.

La Empresa procurará destinar al personal mayor de 52 años a trabajos para los que, teniendo conocimientos necesarios, no sea preciso esfuerzo físico excesivo, sin merma alguna en sus retribuciones.

Artículo 23.- Promoción profesional y ascensos.

Cuando se produzca la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que las personas trabajadoras que presten sus servicios en ella tengan el derecho a ascender en el sistema de clasificación profesional, comunicándose previamente el puesto a cubrir mediante comunicación a la representación legal de aquellos/as. La empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de las personas de plantilla, las cuales periódicamente comunicarán la actualización de sus datos de formación y cualificación en la base de datos de la empresa, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que, a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre capacitado y reúna los requisitos de aptitud requeridos por la misma para el puesto. La empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Artículo 24.- Ceses y preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá por alguno de los motivos siguientes:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte de la empresa.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o el servicio objeto del contrato.
- d) Por dimisión de la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso que señale el convenio colectivo.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta de la persona trabajadora.
- f) Por jubilación de la persona trabajadora.
- g) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
- h) Por voluntad de la persona trabajadora, fundamentada en un incumplimiento contractual por parte de la empresa.
- i) Por despido de la persona trabajadora.
- j) Por causas objetivas legalmente procedentes.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de esta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos 4, 5 y 6: dos meses.
- Grupos 1, 2 y 3: 15 días.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de este el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada a abonar la liquidación la persona trabajadora en el plazo máximo de 10 días desde la fecha de baja en la misma. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con 30,00 euros por cada día de retraso en dicho incumplimiento, con el límite de los días de preaviso, no existiendo esta obligación si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACION Y DEFINICION

Artículo 25 - Sistema de clasificación profesional.

El personal sometido al presente convenio colectivo queda adscrito con la aplicación de tres conceptos:

1. Áreas Funcionales.
2. Grupos Profesionales y, en su caso,
3. Niveles.

Con ello se alcanza la equiparación y adaptación de la empresa al sistema de clasificación establecido en el Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua, en todo caso se estará a lo que pueda establecerse en futuros convenios estatales en materia de Clasificación Profesional.

El primer criterio de adscripción es el de las Áreas Funcionales, que se establecen de conformidad con el Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua y se definen como la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades. Estas Áreas Funcionales en este convenio son: Técnica, Administrativa y Operaria.

El segundo criterio de adscripción es el de Grupo Profesional, según lo indicado en el artículo 27

El tercer criterio de adscripción es, en su caso, el de Niveles,

Los Grupos y Niveles se adaptan a las peculiaridades de esta empresa de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

Toda persona trabajadora queda adscrita a un Área Funcional (Técnica, Administrativa u Operaria), un Grupo Profesional (GP, numerado del 1 al 6) y, en su caso, un Nivel (A ó B).

El desempeño exigible a cada Grupo y/o Nivel implica la agrupación de funciones generales correspondientes a la antigua categoría profesional más alta que queda integrada en ese Grupo y/o Nivel, entendiéndose que es exigible el desempeño de todas esas funciones menos las específicas que deriven de la exclusiva necesidad de poseer una titulación académica o conocimiento técnico o profesional inusuales, todo ello limitado a su Área Funcional.

Artículo 26. - Grupos y Niveles.

La división en Grupos y/o Niveles dentro de un Área Funcional, conforme a las características de la empresa, es la siguiente:

Área Funcional Técnica

- GP 1 (no existe en esta área Funcional)
- GP 2B Aux. de Laboratorio
- GP 2A Delineante, Topógrafo, Analista de Laboratorio
- GP 3B Técnicos Ayudantes
- GP 3A Técnicos Ayudantes con especiales atribuciones
- GP 4 Jefe de Sección, Titulado de Grado Medio, Capataz
- GP 5 Jefe de Unidad, Jefe de Grupo
- GP 6 Tit. G. Superior con Jefatura, Tit G. Medio con Jefatura, Titulado Superior

Área Funcional Administrativa

- GP 1 (no existe en esta área Funcional)
- GP 2B Almacenero, Aux Administrativo, Lector, Oficial 2ª Administrativo
- GP 2A Oficial 1ª Administrativo, Inspector, Operador informática
- GP 3B Subjefe de Sección
- GP 3A Subjefe de Sección con especiales atribuciones
- GP 4 Jefe de Sección, Titulado de Grado Medio, Capataz
- GP 5 Jefe de Unidad, Jefe de Grupo
- GP 6 Tit. G. Superior con Jefatura, Tit G. Medio con Jefatura, Titulado Superior.

Área Funcional Operaria

- GP 1 Limpieza, Conserjes, Guardas, Ordenanzas, Vigilantes, Serenos, Peón, Peones Especialistas

- GP 2B Oficial 3ª, Oficial 2ª
- GP 2A Oficial 1ª, Montador Mecánico/Electricista
- GP 3B Subcapataz
- GP 3A Subcapataz con especiales atribuciones
- GP 4 Jefe de Sección, Titulado de Grado Medio, Capataz
- GP 5 Jefe de Unidad, Jefe de Grupo
- GP 6 Tit. G. Superior con Jefatura, Tit G. Medio con Jefatura, Titulado Superior

Artículo 27. - Adscripción a Áreas Funcionales, Grupos y Niveles.

La adscripción de una persona trabajadora a un Área Funcional, un Grupo - y, en su caso, un Nivel - se hará de acuerdo con los criterios expuestos en este convenio.

La adscripción y la equiparación de las antiguas categorías se interpretarán de manera amplia y flexible de acuerdo con criterios de eficacia y optimización de los recursos humanos y la actividad de la empresa, con la intención de permitir la mejora del servicio prestado.

Área Funcional Técnica.

1. **GP 1.** No existe en esta Área Funcional.
2. **GP 2.** Este Grupo requiere estar en posesión de conocimientos de formación profesional o experiencia equivalente, en ambos casos con un alto grado de desempeño.
 - 2.1. **GP 2B.** Incluye las antiguas categorías de Auxiliar de Laboratorio, Auxiliares Técnicos y de Laboratorio y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Este Nivel requiere poseer conocimientos de formación profesional o experiencia equivalente, en ambos casos con un alto grado de desempeño. A modo ilustrativo y no excluyente, incorpora las antiguas categorías profesionales de:

Auxiliares Técnicos y de Laboratorio.- Son los/as que ayudan en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico que les encomiendan sus superiores y colaboran con los/as analistas en trabajos rutinarios, tales como la limpieza y orden del material, esterilización del mismo, mantenimiento básico del laboratorio, etc.

- 2.2. **GP 2A.** Analista de laboratorio, Delineante, Topógrafo/a y asimilables.

Este Nivel requiere poseer conocimientos específicos más amplios que los del GP2B y desarrollar otras funciones relacionadas con el contenido de su función principal, pudiendo dirigir y responsabilizarse, en todo o parte, de las tareas ejecutadas por las personas trabajadoras del GP 2B, sin menoscabo de que pueda encomendársele lo mismo respecto de otros/as trabajadores/as del GP 2A. Todo lo anterior debe ser desarrollado con mayor desempeño y autonomía de lo exigible a las personas trabajadoras del GP 2B. A modo ilustrativo y no excluyente, el GP 2A incorpora las antiguas categorías profesionales de:

Analistas de laboratorio.- Son los/as que habiendo adquirido los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan tomas de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales, etc., y, además de ejercer funciones administrativas elementales, propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan análisis de tipo corriente, pudiendo tener a su cargo otros/as

trabajadores/as. Delineantes.- Son los/las que habiendo adquirido los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, confeccionan los planos de conjunto y detalle, efectuando cubicaciones, hacen croquis del natural y ejecutan con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones, dibujo de detalle, etc.

Topógrafo/a.- Son los/as que están capacitados para efectuar trabajos básicos de replanteo y de levantamientos topográficos, ayudando al desarrollando en gabinete de los trabajos efectuados en el campo con instrumentos topográficos.

3. **GP 3.** Este Grupo requiere poseer un mayor desempeño de las condiciones descritas para el GP2A junto con funciones de apoyo técnico y enlace con sus superiores, correspondiéndole la coordinación y supervisión del personal de Grupos y Niveles inferiores cuando así se le haya encomendado. El Grupo se divide en Niveles A y B según el grado y complejidad de las atribuciones conferidas, desempeño requerido y otras circunstancias relacionadas con la diligencia, discreción y capacidad del/a trabajador/a.

- 3.1. **GP 3B.** Incluye la antigua categoría de Técnicos/as Ayudantes y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

A modo ilustrativo y no excluyente, incorpora las antiguas categorías profesionales de:

Práctico/as en topografía.- Son los/as que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo, levantamientos topográficos y controles de obra, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo con instrumentos topográficos, poseyendo además conocimientos de construcción.

Delineantes proyectistas.- Son los/as que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, están capacitados/as para dar realización práctica, por medio de planos, maquetas, etc., a las ideas sugeridas por sus jefes/as o concebidas por ellos mismos, dentro de sus respectivas especialidades.

Encargados/as Técnicos.- Son los/as que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen bajo su mando y responsabilidad la explotación y gestión de una o varias áreas de una unidad de la empresa, debiendo saber interpretar y ejecutar los planos y proyectos que se les hayan facilitado.

- 3.2. **GP 3A.** Técnicos/as Ayudantes con especiales atribuciones.

Este Nivel requiere poseer el desempeño del GP 3B sin perjuicio de participar personalmente en el trabajo y asumir con carácter permanente otras atribuciones sustanciales de mayor responsabilidad respecto del Nivel precedente.

4. **GP 4.** Incluye la antigua categoría de Capataz.

Este Grupo requiere poseer, además de las condiciones descritas para el GP3A, la coordinación y supervisión permanentes de las personas trabajadoras a su cargo, en íntima, permanente y necesaria comunicación y coordinación con el personal del grupo 5 ó 6 del que dependa.

Son Capataces aquellos/as que, con conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados/as con la capacitación específica, y bajo supervisión, se responsabilizan de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de seguridad general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Efectúan las inspecciones de los trabajos, controlando su correcta ejecución, a la vez que toman los datos necesarios para que se pueda practicar la liquidación de los mismos. Deberán elaborar la información requerida para la completa ejecución de las tareas y notificar a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones, proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

- GP 5.** Incluye la antigua categoría de Jefe/a de Unidad y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Jefes/as de Unidad.- Son los/as que poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional, han sido delegados/as por la Dirección para llevar, bajo su mando y responsabilidad, la explotación y gestión de una o varias actividades o funciones de la empresa.

- GP 6.** Incluye las antiguas categorías de Tit. G. Superior con Jefatura, Tit G. Medio con Jefatura, Titulado G. Superior y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Será clasificado dentro de este Grupo el personal que presta sus servicios en la empresa y a quien, para el desarrollo de su función, se le exige determinados conocimientos de carácter técnico acreditados mediante la titulación correspondiente o adquirido en su trayectoria profesional. A modo ilustrativo y no excluyente, incorpora las antiguas categorías profesionales de:

Titulado/a de Grado Superior con Jefatura.- Son aquellos/as titulados/as de grado superior que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de las actividades de la empresa, pudiendo tener otros titulados de igual o inferior grado a sus órdenes.

Titulados/as de Grado Medio con Jefatura.- Son los/as Titulados/as de Grado Medio que, pudiendo tener otros titulados a sus órdenes, tienen la responsabilidad de la correcta ejecución de algunas de las actividades de las unidades, pudiendo asumir las funciones y mando de Titulado/as Superior en aquellas empresas en las que la jefatura de las indicadas unidades no esté desempeñada por un/a Titulado/a de Grado Superior.

Titulado/a de Grado Superior.- Son los/as titulados/as de Grado Superior que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades de las unidades de cualquiera de las ramas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación u organización, de acuerdo con su titulación.

Área Funcional Administrativa.

- GP 1** (no existe en esta Área Funcional).
- GP 2.** Este Grupo requiere poseer conocimientos de formación profesional o experiencia equivalente, en ambos casos con un alto grado de desempeño.
 - GP 2B.** Incluye las antiguas categorías de Auxiliar administrativo/a, Oficial Administrativo/a de segunda, Lector/a, Almacenero/a, Telefonista y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Este Nivel requiere poseer conocimientos específicos y el desarrollo de otras funciones relacionadas con el contenido de su función principal, pudiendo dirigir y responsabilizarse, en todo o parte, de las tareas ejecutadas por otros/as compañeros/as del mismo Nivel. A modo ilustrativo y no excluyente, incorpora las antiguas categorías profesionales de:

Auxiliares administrativos/as.- Son los/as que realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere en esta categoría una suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficina y de equipos informáticos a nivel de usuario/a. Estos/as empleados/as podrán realizar funciones de cobro.

Oficiales de segunda.- Son los/as que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan, supervisados por sus superiores, trabajos administrativos variados, incluidos cobros, pudiendo tener a su cargo otros/as trabajadores/as.

Lectores/as.- Son los/as encargados/as de realizar la labor de lectura del consumo registrado en los contadores, cobros, repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, y la entrega de correspondencia y notificaciones.

Almaceneros/as.- Son los que, con conocimiento de los materiales, tienen que realizar la carga, descarga, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos, cumplimentando la documentación establecida.

Telefonistas.- Son aquellos/as que tienen a su cargo, como misión principal el manejo de las centralitas telefónicas, radiofónicas y otros sistemas de comunicación de las distintas dependencias de una empresa entre sí y con el exterior, atendiendo las diferentes peticiones y los avisos de supuestas averías o anomalías, sin perjuicio de la ejecución de otras labores auxiliares con o sin equipos informáticos.

- 2.2. **GP 2A.** Incluye las antiguas categorías de Inspector/a, Oficial Administrativo/a de primera, Operador/a, Programador/a Informático/a, Delineantes y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Este Nivel requiere poseer conocimientos específicos por encima de los del GP2B y el desarrollo de otras funciones relacionadas con el contenido de su función principal, pudiendo dirigir y responsabilizarse, en todo o parte, de las tareas ejecutadas por las personas trabajadoras de GP 2B, sin menoscabo de que pueda encomendársele lo mismo respecto de otros/as trabajadores/as del GP 2A, con mayor desempeño y autonomía de lo exigible a las personas trabajadoras del GP 2B. A modo ilustrativo y no excluyente, incorpora las antiguas categorías profesionales de:

Inspectores/as de suministros.- Son los/as que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados, debiendo estar capacitados/as para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los contratos y normas vigentes, verificando consumos, detectando los posibles fraudes, fugas de agua, acometidas ilegales, etc. Asimismo, deberán informar a sus superiores sobre los resultados de sus inspecciones.

Oficiales de primera.- Son los/as que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran, incluso cobros, para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Este personal puede tener a su cargo otros/as trabajadores/as.

Operadores informáticos.- Son los/as que, bajo supervisión, están encargados/as de la operatividad del sistema, transmisiones y equipos periféricos que tienen asignados y de la gestión de los recursos disponibles, de acuerdo con los plazos y niveles de calidad establecidos.

Programadores/as Informáticos/as.- Son los que realizan la codificación de todas y cada una de las rutinas y módulos generados durante el análisis de las especificaciones, utilizando un lenguaje y una técnica de programación definida, cumpliendo con los plazos y niveles de calidad establecidos.

3. **GP 3.** Este Grupo requiere poseer un mayor desempeño de las condiciones descritas para el GP2A junto con funciones de apoyo técnico y enlace con sus superiores, correspondiéndole la coordinación y supervisión del personal de Grupos y Niveles inferiores cuando así se le haya encomendado. El Grupo se divide en Niveles A y B según el grado y complejidad de las atribuciones conferidas, desempeño requerido y otras circunstancias relacionadas con la diligencia, discreción y capacidad del/de la trabajador/a.

- 3.1. **GP 3B.** Incluye la antigua categoría de Subjefe de Sección y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

A modo ilustrativo y no excluyente, incorpora este grupo las antiguas categorías profesionales de:

Subjefes/as de Sección Administrativa.- Son los/as que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, tienen bajo su responsabilidad la

organización, desarrollo y ejecución de una especialidad determinada dentro de una sección administrativa, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Analistas Informáticos.- Son los/as que analizan especificaciones para la construcción y desarrollo de aplicaciones informáticas.

- 3.2. GP 3A.** Son los/as que, poseyendo el nivel de desempeño del GP 3B, y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, asumen con carácter permanente otras atribuciones sustanciales de mayor responsabilidad respecto del nivel precedente.

- 4. GP 4.** Incluye las antiguas categorías de Jefe/a Administrativo/a, Jefe/a de Sección, Titulado/a de Grado Medio y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Este Grupo requiere poseer, además de las condiciones descritas para el GP3A, un mayor desempeño del trabajo encomendado y una eventual coordinación y supervisión, cuando las circunstancias lo requieran y los superiores lo hayan establecido así, de las personas trabajadoras de los Grupo y Nivel inferiores del mismo Área Funcional que se encuentren en el mismo Servicio o Departamento Administrativo. A modo ilustrativo y no excluyente, incorpora las antiguas categorías profesionales de:

Jefes/as Administrativos/as.- Son los/as que, poseyendo los conocimientos equiparables a una titulación superior, tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de las actividades de varias secciones administrativas de cualquiera de las ramas de la empresa

Titulado/a de Grado Medio.- Son los/as Titulados/as de Grado Medio que, teniendo o no personal a su cargo, participan en la ejecución de las actividades de las unidades a las que están adscritos, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación u organización, de acuerdo con su titulación.

Jefes/as de Sección Administrativa.- Son los/as que teniendo conocimientos equiparables a una titulación media, dirigen los cometidos asignados a su sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

- 5. GP 5.** Incluye la antigua categoría de Jefe/a de Unidad y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Jefes/as de Unidad.- Son los/as que poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional necesaria, han sido delegados/as por la Dirección para llevar, bajo su mando y responsabilidad, la explotación y gestión de una o varias actividades o funciones de la empresa.

- 6. GP 6.** Incluye las antiguas categorías de Tit. G. Superior con Jefatura, Tit G. Medio con Jefatura, Titulado G. Superior y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Será clasificado dentro de este Grupo el personal que presta sus servicios en la empresa y a quien, para el desarrollo de su función, se le exige determinados conocimientos de carácter técnico acreditados mediante la titulación correspondiente o adquirido en su trayectoria profesional. A modo ilustrativo y no excluyente, incorpora las antiguas categorías profesionales de:

Titulado/a de Grado Superior con Jefatura.- Son aquellos/as titulados/as de grado superior que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de las actividades de la empresa, pudiendo tener otros titulados de igual o inferior grado a sus órdenes.

Titulados/as de Grado Medio con Jefatura.- Son los/as Titulados/as de Grado Medio que, pudiendo tener otros titulados a sus órdenes, tienen la responsabilidad de la correcta ejecución de algunas de las actividades de las unidades, pudiendo asumir las funciones y mando de Titulado/as Superior en aquellas empresas en las que la jefatura de las indicadas unidades no esté desempeñada por un/a Titulado/a de Grado Superior.

Titulado/a de Grado Superior.- Son los/as titulados/as de Grado Superior que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades de las unidades de cualquiera de las ramas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación u organización, de acuerdo con su titulación.

Área Funcional Operaria.

1. **GP 1.** Incluye las antiguas categorías profesionales de Limpieza, Conserjes, Guardas, Ordenanzas, Vigilantes, Serenos, Peón, Peones Especialistas y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Este Grupo requiere conocimientos y prácticas de los oficios propios de la actividad, acreditados mediante la titulación correspondiente o, en su caso, la práctica profesional. A modo ilustrativo y no excluyente, se incluirán las antiguas categorías profesionales de Limpieza, Conserjes, Guardas, Ordenanzas, Vigilantes, Serenos, Peón, Peones Especialistas, entendiéndolos/as como las personas trabajadoras que, siguiendo las indicaciones de un/a superior, cumplen trabajos de carácter manual que requieran poca complejidad en su ejecución. A modo ilustrativo y no excluyente, este Grupo incorpora las antiguas categorías profesionales de:

Conserjes.- Son los/as que tienen bajo su mando al personal subalterno, cuidando de la distribución del trabajo, control y limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

Ordenanzas.- Son los/as encargados/as del reparto de documentos y correspondencia, dentro y fuera de las oficinas de la Empresa, preparan copias y fotocopias de documentos, hacen recados y realizan gestiones a domicilio, a pie o en vehículo, orientan al público en los locales de la Empresa, atienden centralitas telefónicas que no les ocupan permanentemente, colaboran en la limpieza y buen orden de las dependencias, así como cualquier trabajo secundario análogo a los especificados.

Porteros/as, Vigilantes y Guardas.- Son los/as que, a pie o en vehículo, durante el día o la noche, tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc., informando y actuando ante las anomalías que observen y cumplimentando los partes correspondientes.

Limpiadores/as.- Se incluye en esta categoría al personal que tiene por misión principal la limpieza de las distintas dependencias y servicios auxiliares de la Empresa.

2. **GP 2.** Este Grupo requiere poseer conocimientos de formación profesional o experiencia equivalente, en ambos casos con un alto grado de desempeño.

- 2.1. **GP 2B.** Incluye las antiguas categorías de Oficial 3ª, Oficial 2ª y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Este Nivel requiere poseer conocimientos específicos y el desarrollo de otras funciones relacionadas con el contenido de su función principal, pudiendo dirigir y responsabilizarse, en todo o parte, de las tareas ejecutadas por los trabajadores de GP 1, sin menoscabo de que pueda encomendársele lo mismo respecto de otros del GP2B. A modo ilustrativo y no excluyente, incorpora las antiguas categorías profesionales de:

Oficiales de segunda.- Son los/as que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o especificadas en los talleres y en las instalaciones y redes del Servicio. Este personal podrá tener a su cargo otros/as trabajadores/as. Deberán tener la iniciativa suficiente para saber actuar con independencia y comunicar las emergencias que, en cada momento, se puedan producir, según la trascendencia de estas.

Oficiales de tercera.- Son los/as que, estando capacitados/as en un oficio determinado, ejecutan trabajos específicos en talleres y en las instalaciones y redes del Servicio, acordes con la referida función.

- 2.2. **GP2A.** Incluye las antiguas categorías de Oficial 1ª, Montador Mecánico/Electricista y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Este Nivel requiere poseer conocimientos específicos y el desarrollo de otras funciones relacionadas con el contenido de su función principal, pudiendo dirigir y responsabilizarse, en todo o parte, de las tareas ejecutadas por los trabajadores de GP 1 y GP 2B, sin menoscabo de que pueda encomendársele lo mismo respecto de otros del GP 2A. Todo lo anterior debe ser desarrollado con mayor desempeño y autonomía de lo exigible a los trabajadores del GP 2B. A modo ilustrativo y no excluyente, incorpora las antiguas categorías profesionales de:

Montadores/as mecánicos/as y electricistas.- Son los/as que poseyendo los conocimientos necesarios, acreditados mediante la Formación Profesional correspondiente, efectúan montajes, reparaciones, y ajustes de instalaciones industriales, debiendo diseñar y construir, en caso necesario, piezas o componentes relacionadas con las operaciones propias de su especialidad.

Oficiales de primera.- Son los/as que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica en su oficio, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de taller y de las instalaciones y redes del Servicio. Este personal puede tener a su cargo otros/as trabajadores/as.

- 3. GP 3.** Este Grupo requiere poseer un mayor desempeño de las condiciones descritas para el GP2A junto con funciones de apoyo técnico y enlace con sus superiores, correspondiéndole la coordinación y supervisión del personal de Grupos y Niveles inferiores cuando así se le haya encomendado. El Grupo se divide en Niveles A y B según el grado y complejidad de las atribuciones conferidas, desempeño requerido y otras circunstancias relacionadas con la diligencia, discreción y capacidad del/ la trabajador/a.

- 3.1. GP 3B.** Incluye la antigua categoría de Subcapataz y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Son los/as que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan los trabajos que les son encomendados, sin perjuicio de su participación personal en los mismos, cuidando, asimismo, de los detalles de realización que permitan llevar a cabo las órdenes recibidas. En ausencia del capataz, le sustituyen con plena eficacia.

- 3.2. GP 3A.** Subcapataz con especiales atribuciones.

Son los/as que, poseyendo el nivel de desempeño del GP 3B, y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, asumen con carácter permanente otras atribuciones sustanciales de mayor responsabilidad respecto del nivel precedente.

- 4. GP 4.** Incluye la antigua categoría de Capataz.

Este Grupo incluye el personal al que, para el desarrollo de sus funciones, se le exija, además de las condiciones descritas para el GP3A, la coordinación y supervisión permanentes de las personas trabajadoras a su cargo, en íntima y necesaria comunicación con el/la Jefe/a de Servicio.

Son Capataces aquellos/as que, con conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados/as con la capacitación específica, y bajo supervisión, se responsabilizan de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de seguridad general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Efectúan las inspecciones de los trabajos, controlando su correcta ejecución, a la vez que toman los datos necesarios para que se pueda practicar la liquidación de estos. Deberán elaborar la información requieran para la completa ejecución de las tareas y notificar a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones, proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

5. **GP 5.** Incluye la antigua categoría de Jefe/a de Unidad y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Son los/as que, poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional, han sido delegados/as por la Dirección para llevar, bajo su mando y responsabilidad, la explotación y gestión de una o varias actividades o funciones de la empresa.

6. **GP 6.** Incluye las antiguas categorías de Tit. G. Superior con Jefatura, Tit G. Medio con Jefatura, Titulado G. Superior y demás puestos de trabajo de contenido asimilable.

Será clasificado dentro de este Grupo el personal que presta sus servicios en la empresa y a quien, para el desarrollo de su función, se le exige determinados conocimientos de carácter técnico acreditados mediante la titulación correspondiente o adquirido en su trayectoria profesional. A modo ilustrativo y no excluyente, incorpora las antiguas categorías profesionales de:

Titulado/a de Grado Superior con Jefatura.- Son aquellos/as titulados/as de grado superior que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de las actividades de la empresa, pudiendo tener otros titulados de igual o inferior grado a sus órdenes.

Titulados/as de Grado Medio con Jefatura.- Son los/as Titulados/as de Grado Medio que, pudiendo tener otros titulados a sus órdenes, tienen la responsabilidad de la correcta ejecución de algunas de las actividades de las unidades, pudiendo asumir las funciones y mando de Titulado/as Superior en aquellas empresas en las que la jefatura de las indicadas unidades no esté desempeñada por un/a Titulado/a de Grado Superior.

Titulado/a de Grado Superior.- Son los/as titulados/as de Grado Superior que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades de las unidades de cualquiera de las ramas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación u organización, de acuerdo con su titulación.

Artículo 28. - Régimen especial para pequeños centros de trabajo.

Se podrá aplicar en los centros de trabajo con menos de 15 personas trabajadoras a como a aquellas personas trabajadoras que tengan que prestar sus servicios en otras localidades (colectivos que, por lo tanto, requieren mayor grado de flexibilidad y polivalencia de funciones que los grandes centros de la empresa, donde es posible una mayor especialización) el cumplimiento, además de las funciones que determina su Área Funcional y su Grupo y/o Nivel anteriormente descritos, las correspondientes a otras Áreas Funcionales, Grupos y Niveles, siempre que las mismas sean compatibles con su formación académica y experiencia profesional, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada laboral, para con ello obtener una óptima productividad y calidad de servicio, respetando lo dispuesto en la Legislación Vigente, con informe a la representación legal de las personas trabajadoras de dichos puestos.

CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO. HORARIO. FESTIVOS. TRABAJOS DE DISTINTO NIVEL PROFESIONAL. MOVILIDAD GEOGRAFICA. VACACIONES. LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 29. - Jornada. Horario. Festivos.

La jornada de trabajo para todo el personal en cómputo anual de trabajo efectivo es de 1.605 horas el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo respecto a su registro diario.

De lunes a viernes prestará sus servicios administración, abastecimiento, saneamiento, mantenimiento, obras y eficiencia y sostenibilidad, excepto cuando realicen el servicio de guardia.

Respecto a la jornada diaria de trabajo la empresa tenderá a homogeneizar el horario de los diferentes servicios, en cuanto a su distribución, abriendo diferentes foros de consulta, incluido la comisión paritaria, primando la productividad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La jornada laboral para las ETAP y EDAR que se designen, y para las EBAR comprenderá de lunes a domingo; estableciéndose los servicios mediante turnos que se reflejarán en los cuadrantes anuales y aquel personal que se designe previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Se respetará como condición más beneficiosa la jornada de 1.605 horas en cómputo anual o 35 horas semanales en cómputo anual a aquellas personas trabajadoras que vengan realizando una jornada anual inferior a la que estipula el párrafo primero del presente artículo.

Se establecen catorce fiestas laborales al año. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por las personas empleadas de la empresa. Este descanso se acordará con la empresa y se reflejará en el calendario laboral.

Los cuadros horarios y/o cuadrantes anuales serán elaborados por la empresa previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

Cualquier modificación de los mencionados cuadrantes por necesidades sobrevenidas motivadas por petición de la propia persona trabajadora, por sustitución por permisos, bajas por enfermedad, por accidente o por horas sindicales, se computarán dentro de su jornada anual pactadas, como horas normales. Los incrementos del número de horas sobre la jornada diaria prevista se considerarán como horas extraordinarias.

Mensualmente se comunicarán al Comité de Empresa los cambios en los cuadrantes por los motivos anteriores, y en caso de que impliquen un cambio en el cuadrante anual pactado, deberá ser aprobado en la Comisión Paritaria y notificada a la persona trabajadora afectada.

Es prioridad y objetivo reducir al máximo las horas extraordinarias, para fomentar la creación de empleo y de igual manera atender las necesidades organizativas y productivas del centro de trabajo.

Se establece una distribución de la jornada adecuada a las necesidades productivas, por servicios y actividad.

Se establece el siguiente horario para los servicios que realicen su jornada a turnos de mañana, tarde y noche.

- Primero: de 7.00 a 15.00 horas
- Segundo: de 15.00 a 23.00 horas
- Tercero: de 23.00 a 7.00 horas

Las personas trabajadoras podrán disfrutar en Semana Santa y fiestas patronales de cada localidad del centro de trabajo de la reducción de una hora a la entrada y otra a la salida de la jornada diaria habitual, a excepción del personal que tenga turnicidad.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar del permiso para ausentarse bien el día 24 o bien el día 31 de diciembre, manteniéndose un mínimo del 50% de la plantilla de cada centro de trabajo, a excepción de personal que tengan turnicidad.

Todo el personal tendrá derecho a 20 minutos de descanso en la jornada diaria, que se considerará de trabajo efectivo.

Para el personal asignado al departamento de Obras se computará el inicio efectivo de su jornada diaria, en el tajo de trabajo asignado. La empresa pondrá a disposición de estos trabajadores los medios necesarios para su desplazamiento.

El personal asignado al sector de Almuñécar que hasta el convenio vigente entre el 1/01/2010 y 31/12/2013 ha tenido horario de mañana de 8:30 a 15:00 pasará a tener horario de 8:00 a 14:30.

Artículo 30.- Flexibilidad y adaptación horaria.

Con el objeto de facilitar la conciliación laboral y familiar, la empresa se compromete a evaluar y promover la flexibilidad horaria de entrada y salida así como la jornada continua, para el personal de oficina (área técnica y administrativa), siempre que la suma total de las horas trabajadas vaya acorde a las exigidas en el convenio y tipo de contrato, así como del mantenimiento plenamente operativo y funcional de cada centro de trabajo, en base a las necesidades productivas y organizativas.

Por ello, se propone como horario de entrada de 7.30 a 8.30 y de salida de 14.30 a 15.30 siempre que se mantengan las condiciones operativas y organizativas anteriores. En el caso de que las personas trabajadoras tengan que hacer su jornada laboral por la tarde para completar su cómputo anual de horas, se establecerá un horario de entrada flexible de 30 minutos al inicio o al final de la jornada. No obstante, se deberá respetar en todo momento el horario de apertura al público.

Artículo 31. - Trabajos de distinto nivel profesional.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto nivel profesional al suyo, reintegrándose la misma a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un nivel superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidentes de trabajo, licencias, excedencia especial, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que las hayan motivado, sin perjuicio de que se le abone la diferencia económica del salario base y los pluses del puesto de trabajo si procede.

Cuando se trate de un nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado.

En todo caso, la persona trabajadora conservará la retribución correspondiente a su nivel de origen, salvo que el cambio se produjera por petición de la misma, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo nivel profesional. En ningún caso, el cambio de nivel podrá implicar menoscabo de la dignidad profesional.

Se evitará reiterar el trabajo de nivel inferior con una misma persona trabajadora.

En los casos de personas trabajadoras adscritas con carácter forzoso a un nivel profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegradas al nivel de origen en cuanto existan vacantes de su nivel.

Artículo 32.- Movilidad geográfica.

Los traslados de personal que impliquen cambio del domicilio familiar para la persona interesada podrán efectuarse.

- Por solicitud de la persona interesada.
- Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- Por necesidades del servicio.
- Por permuta la persona trabajadora. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Notificada la decisión del traslado, si la persona trabajadora optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la empresa, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Las personas trabajadoras trasladadas a otra localidad distinta a las del Ayuntamiento de origen tendrán preferencia, respecto a otros contratados por la propia empresa, para optar a una plaza en los centros de trabajo que pudieran habilitarse más cercano a su domicilio; respetándose su categoría profesional y condiciones de trabajo. En ningún caso se les habilitará medio de transporte de empresa para realizar los desplazamientos entre su domicilio habitual y su centro de trabajo. Tan sólo tendrá derecho a la compensación económica que determine el convenio colectivo.

Artículo 33. - Prolongación de jornada.

La empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que se intente evitar la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo.

No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado -de ocurrir circunstancias que requiera una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de estos-, a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos que se establecen en el presente convenio.

Artículo 34.- Vacaciones anuales.

Todo el personal disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso, compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año, excepto aquellas condiciones que la normativa laboral lo permite.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas.

1. El disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todas las personas trabajadoras.
2. El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, contándose éstas por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.
3. En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, cabe que el disfrute pueda tener lugar, o bien a petición de las propias personas trabajadoras, o por ineludible exigencia técnica u organizativa, en dos períodos.

La organización del disfrute del periodo vacacional se realizará teniendo en cuenta las peculiaridades de la zona geográfica del ámbito territorial en que se desarrolla los trabajos de la empresa, así como la normativa vigente en materia de conciliación e igualdad.

El personal con tareas planificadas, como lectores, etc., y demás personal de atención a clientes tomarán las vacaciones en función de las épocas disponibles entre un periodo y otro de facturación a los clientes.

4. Todo el personal deberá solicitar la fecha en que se desea disfrutar las vacaciones dentro de la segunda quincena del mes de octubre del año anterior.
5. Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la empresa, y previo conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras, el periodo disfrutado hasta la fecha no será computable, salvo que el requerimiento fuera por causa imputable a la persona trabajadora o razones de fuerza mayor, debiendo realizar en cualquier caso su jornada normal de trabajo.
6. Cuando persona trabajadora cause baja como consecuencia de una hospitalización por una operación grave y no programada, con anterioridad al inicio del periodo de vacaciones ya fijado, podrá disfrutar las vacaciones del periodo en que se encuentre de baja por IT y que coincida con las vacaciones programadas, en otro periodo a acordar con la Dirección. Se intentará que el nuevo periodo vacacional no afecte al disfrute de las vacaciones de otras personas trabajadoras, pero en el caso que fuese necesario deberá modificarse las vacaciones de su sustituto, con notificación a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 34.Bis. Retribuciones en vacaciones.

Las personas afectadas por este convenio percibirán como retribución en su periodo de vacaciones, además de lo correspondiente a su salario fijo, la media de lo que hayan percibido por los conceptos indicados en el presente artículo y conforme a la fórmula y devengo descrita a continuación:

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

- a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales, indicados en el apartado siguiente, del año en curso.
- b) Dividir esta cantidad entre 330 días (11 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo) y multiplicado por los 30 días naturales de vacaciones fijada en este convenio, o la parte proporcional de la parte correspondiente en el caso de prestación de servicios inferior al año.

Conceptos no incluidos en retribución adicional de vacaciones:

- Cualquier concepto abonado en las 12 mensualidades y pagas extraordinarias:
 - Salario base
 - Complemento Puesto Trabajo.
 - Plus convenio.
 - Antigüedad.
 - Devengos abonados en las 12 mensualidades, sea cual sea su denominación y concepto.
 - Paga extraordinaria.
- Conceptos a incluir en retribución adicional de vacaciones:
 - Trabajo en EDARES, EBARES y saneamiento, (art. 41 Plus penosidad, peligrosidad y toxicidad).
 - Plus turnicidad.
 - Plus nocturnidad.
 - Guardias, incluyéndose en este concepto las denominadas horas de intervención.
 - Además de los conceptos antes señalados se asume el compromiso de incorporar el cálculo de la retribución adicional de vacaciones a aquellos conceptos que así se dispongan en el convenio

sectorial del ciclo integral del agua o los acuerdos que al respecto pueda adoptarse en la comisión paritaria del citado convenio.

Abono y cómputo: (primer pago en 2023 sobre cálculo de devengos incluido en 2022 y así sucesivamente). El periodo de inicio de vigencia de dicho concepto retributivo será a partir del 1 de enero de 2022, posponiéndose el pago de este concepto hasta la firma del convenio colectivo de empresa, así como sus correspondientes atrasos.

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

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

Los conceptos salariales arriba indicados podrían ser susceptibles de modificación una vez se termine de negociar el convenio colectivo de empresa a través del correspondiente acuerdo entre las partes negociadoras.

Artículo 35. - Licencias y permisos

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de licencia o permiso y posteriormente justificándola, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo computado en días laborales, salvo las excepciones planteadas, siguiente:

Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización

- Duración: 5 días.
- Características: que se precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este tiempo podrá prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales, suficientemente acreditados.
- Justificante: documentación expedida por servicio sanitario.

Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

- Duración: 4 días para el primer grado de consanguinidad y hermanos/as.
2 días para el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.
- Características: la persona trabajadora podrá solicitar a través de su representación legal ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones. En el caso de familiares de segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, si dicho fallecimiento se produjera fuera de la provincia de Granada, se aumentará el periodo de licencia hasta 2 días. En el supuesto que el familiar sea de 3º grado, se autorizará a asistir al sepelio, siempre que el mismo se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.
- Justificante: certificado de fallecimiento, libro de familia.

Consulta médica.

- Duración: Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de incapacidad temporal.
- Características: la persona trabajadora deberá avisar previamente de la ausencia por asistencia a consulta médica cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Si tuviera que desplazarse fuera de su localidad a consulta médica con familiares de 1º grado de consanguinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para poder asistir a la mencionada consulta.
- Justificante: certificado de asistencia a la consulta médica.

Causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

- Duración: 4 días al año.
- Características: Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente artículo equivalentes a 4 días al año.
- Justificante: mediante certificados oficiales expedidos por el organismo público correspondiente.

Matrimonio o pareja de hecho

- Duración: 16 días naturales.
- Justificante: libro de familia o certificado de registro de parejas de hecho.

Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres/madres

- Duración: 1 día natural.
- Justificante: certificado de matrimonio.

Primera comunión o celebración análoga en otra religión del hijo/a o nieto/a

- Duración: 1 día natural., coincidiendo con el día de la celebración.
- Justificante: documento acreditativo de la celebración.

Traslado de domicilio habitual

- Duración: 1 día.
- Justificante: documento que justifique el traslado o residencia (factura de la mudanza, contrato de alquiler o venta).

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Duración: por el tiempo necesario para su cumplimiento.
- Justificante: certificado de citación de la entidad.

Adopción o acogimiento de un hijo/a

- Duración: por el tiempo necesario para la realización de los trámites con un máximo de 5 días laborales.
- Justificante: documentación expedida por el organismo correspondiente.

Asistencia a exámenes oficiales

- Duración: tiempo indispensable para su realización.

- Características: las personas trabajadoras deberán acreditar estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza. Se deberá avisar con una antelación mínima de 10 días.
- Justificante: certificado expedido por el centro de enseñanza donde se especifique día y hora.

Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido, por tiempo superior a un año

- Duración: 8 semanas, continuas o discontinuas,
- Características: se podrá disfrutar hasta el momento en que el menor cumpla 8 años. La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o periodos de disfrute, comunicándolo a la empresa con una antelación mínima de 10 días.
- Justificante: libro de familia y solicitud por escrito de la persona trabajadora

Permiso por formación en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza

- Duración: el tiempo necesario para asistir a los exámenes oficiales en el centro correspondiente.
- Características: se deberá avisar con una antelación mínima de 10 días a la fecha del examen y, justificando posteriormente, el día y hora de los mismos, así como su realización.
- Justificación: acreditación de estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza y certificado de asistencia a examen donde se indique día y hora así como su realización.

Licencia sin sueldo

- Duración: dos licencias al año sin sueldo de 10 días naturales cada una.
- Características: su concesión será siempre potestativo de la empresa.
- Justificación: solicitud de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que acrediten debidamente encontrarse matriculados en un Centro de Formación Profesional u otro Centro legalmente reconocido para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo.

Los permisos de maternidad y paternidad se ampliarán una semana más de lo estipulado por ley, R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo

Artículo 36. Registro de jornada.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, especialmente para los que prestan servicios públicos, la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos, de acuerdo con el R.D. Ley 8/2019, de 8 de marzo, de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo para su registro diario.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por escrito por la persona inmediatamente superior de la persona trabajadora.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, la persona trabajadora deberá avisar telefónicamente a su persona inmediatamente superior o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día y sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase pruebas suficientes, será considerado falta injustificada.

CAPÍTULO VI. REGIMEN ECONÓMICO

Artículo 37.- Conceptos del salario.

Se entiende por salario la retribución que percibe la persona trabajadora por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que con él obtiene. Todos los conceptos retributivos se abonarán en los periodos vacacionales o de incapacidad, en el mismo sentido que reconoce la ley y la jurisprudencia.

En la estructura de las retribuciones la persona trabajadora por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo.

Es salario la parte de retribuciones de la persona trabajadora fijada por categoría profesional para la jornada laboral establecida en el artículo 29 del presente convenio.

Si la persona trabajadora viniera percibiendo una remuneración total por todos los conceptos superior a la establecida en el presente convenio, la diferencia entre ésta y aquella se dividirá entre doce y su resultado lo percibirá cada persona trabajadora y a título individual, con el concepto de "unificación convenio".

Artículo 38.- Retribución.

Se incrementarán todos los conceptos retributivos indicados en este convenio durante sus cinco años de vigencia de la manera que se indica en este y los siguientes artículos, con la salvedad de lo establecido en el artículo 40 para la antigüedad.

Incremento porcentual para todos los grupos profesionales:

- Año 2022: 5%
- Año 2023: 4%
- Año 2024: 3%
- Año 2025: 2,5%+ 1% si IPC 2025 es superior a lo pactado (2,5%)
- Año 2026: 2% + revision al IPC Real si el IPC 2026 es superior a lo pactado (2%)

Estos incrementos porcentuales serán también aplicables a los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad. Trabajo en EDARES, EBARES y saneamiento.
- Plus de atención al cliente.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento de Homogeneización.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Premios.
- Plus de turnicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de convenio.
- Plus de Transporte.
- Plus de festivos especiales.

- Plus de Uniformidad.
- Complemento por Guardia.

Las cantidades pendientes de retribución, atrasos, desde el 1 de enero de 2022 hasta la fecha de registro del convenio, momento en que será de aplicación el mismo se regularizarán a la fecha de publicación del convenio.

Las tablas adjuntas se dan por válidas salvo que se haya producido algún error de cálculo o de transcripción de los porcentajes de subida anuales para los diferentes conceptos retributivos recogidos en el convenio.

Artículo 39. - Liquidación.

Forma de pago y anticipos.

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada persona trabajadora se efectuará en períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencia o ingreso en la cuenta de la entidad bancaria que facilite la persona trabajadora.

La persona trabajadora y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán los viernes de cada semana.

A todo/a empleado/a se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas, Toda persona trabajadora tendrá acceso a su recibo de nómina, quedando a su disposición para consulta y descarga a través de las soluciones informáticas que la empresa aporte, en el que constará el importe correspondiente al período de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente, y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 40- Antigüedad.

La antigüedad será actualizada conforme a la tabla que se anexa a este artículo, generándose por trienios, pagadera de forma mensual y acumulándose hasta un máximo de cuatro trienios. Los ejercicios 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 las cantidades serán revisadas conforme a las subidas salariales pactadas según el art. 38.

Los importes para aplicar serán los que se especifican en los anexos I, II, III, IV Y V.

Artículo 41.- Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

Las personas trabajadoras de los grupos profesionales primero, segundo, tercero y cuarto afectados por el presente convenio percibirán, por si su trabajo pudiera considerarse peligroso, penoso y tóxico, independientemente de su categoría profesional, la retribución que para cada año corresponde según los incrementos porcentuales reflejados en el artículo 38 y que se detallan en los anexos I, II, III, IV Y V.

Las personas trabajadoras que desarrollen su actividad en las EDARES, EBARES y sector saneamiento percibirán, además, la retribución que para cada año corresponda según los incrementos porcentuales reflejados en el artículo 38, un importe, y se aplicará de la siguiente manera en los casos en los que la actividad se desarrolle en fracciones inferiores a 1 día completo:

- Las personas trabajadoras que devenguen ese plus en menos de 3,5 horas /día cobrarán la fracción diaria del plus al 50%.
- Las personas trabajadoras que devenguen dicho plus en fracción superior a 3,5 horas cobrarán la fracción diaria íntegra conforme a la remuneración correspondiente.

La remuneración del plus mencionado en el apartado inmediatamente anterior (EDARES, EBARES y sector de saneamiento) se actualizará a 2€/día o 44,84€/mes por día efectivamente trabajado, según cuadrante, considerándose este como una unidad, con efectos de la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 42.- Plus de atención al cliente.

Las personas trabajadoras del grupo profesional segundo, tercero y cuarto de oficina (áreas administrativa y técnica) percibirán en concepto de "plus de atención al cliente", independientemente de su categoría profesional, la retribución que para cada año se detalla en los Anexos I, II, III, IV Y V.

Artículo 43. - Complemento de puesto de trabajo

El complemento de puesto de trabajo retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto de trabajo.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en los anexos I, II, III, IV Y V.

Artículo 44.- Complemento de Homogeneización Salarial.-

Los grupos profesionales GP1, GP2, GP3 y GP4, de cara a la homogeneización de salarios, percibirán este complemento de manera mensual no siendo absorbible, ni compensable, salvo para aquellos trabajadores que tengan complementos de Asimilación o Adaptación Convenio, que será solo de aplicación en la parte que no supere las cantidades fijadas para cada anualidad,

Dichos importes serán repartidos en 12 mensualidades, y serán revalorizables en los años de vigencia del actual convenio (2022/2026) tal y como se especifica en los anexos I, II, III, IV Y V.

La compensación a dicho complemento, que afecta a los grupos profesionales GP1, GP2, GP3 y GP4, se verá plasmada en los siguientes compromisos exclusivos para estos colectivos:

- Actitud de aprendizaje y mejora continua, consistente en haber dedicado, fuera de la jornada laboral efectiva, hasta 30 horas anuales de actividades formativas relacionadas con la actividad empresarial, ya sean online, semipresenciales o presenciales, propuestas por la empresa y/o validadas por la misma, en caso de ser propuestas por el trabajador, considerando también que cursar estudios reglados de Formación Profesional o Universitarios servirá para acreditar el cumplimiento de este objetivo.

Para cada una de las personas trabajadoras afectadas por el Complemento de Homogeneización, se tendrá que firmar un acuerdo de garantías de cláusulas adicionales al contenido del contrato en la parte que sea de afectación este complemento a cada persona trabajadora, en los términos establecidos en el párrafo primero de este artículo.

De conformidad al acuerdo extrajudicial de fecha 23 de noviembre de 2023 homologado en el Decreto 322/2023 de 24 de noviembre de 2023 por el Juzgado de lo Social nº1, se abonará el denominado Complemento de Homogeneización a la totalidad del personal de la empresa con la categoría GP1, GP2 y GP3 que causaron alta en la misma con posterioridad a 2019 y que por ello no lo venían percibiendo, comprometiéndose a hacer efectivo el pago de los atrasos correspondientes y devengados por éstos últimos desde el momento de su contratación. Las partes acuerdan el abono del mismo al mes siguiente de la publicación del nuevo convenio que se está negociando en la actualidad

Artículo 45.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en una mensualidad de la retribución que se especifica en tabla salarial recogida en los anexos I, II, III, IV Y V.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas los días 30 de junio y 30 de noviembre respectivamente. A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como el eventual o interino, en función del tiempo trabajado en el primer semestre para la paga de junio y del segundo semestre para la paga de diciembre.

Artículo 46.- Premio de fidelidad.

Las personas trabajadoras que cumplan 25 años en la empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin que conste en su expediente personal ninguna nota desfavorable de carácter grave, se les otorgará un premio igual al valor de la mitad de una gratificación extraordinaria y por una sola vez.

La persona trabajadora deberá solicitar por escrito a la Gerencia este premio.

Artículo 47- Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en la legislación vigente.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio público de esta empresa, el exceso de horas trabajadas para las siguientes situaciones, que tendrán carácter estructural: prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas de carácter urgente, sin perjuicio de su abono o compensación como si se tratase de horas extraordinarias.

La compensación se hará a razón de una y media para las horas extras diurnas y de dos horas para las horas extras nocturnas y festivas.

La compensación por la realización de las horas extraordinarias será a elección de la persona trabajadora, bien por compensación económica o descanso, a partir de la fecha de firma de este Convenio Colectivo.

Artículo 48. - Plus de Turnicidad.

Como viene siendo habitual existe la necesidad de organizar el sistema de trabajo a turnos, según el cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo continuo o discontinuo, implicando prestar servicios por parte de la persona trabajadora en horas diferentes y en un período determinado de días o de semanas.

La empresa estudiará la implantación de dicha organización cuando la actividad productiva se realice de forma continua durante las veinticuatro horas del día, normalmente en instalaciones que justifiquen la necesidad de mantener tres turnos de trabajo, denominados de mañana, tarde y noche, durante todo el año, incluidos festivos sábados y domingos.

Las personas trabajadoras que desempeñen su trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, recibirán un plus de turnicidad con la retribución que para cada año se especifique en los anexos I, II, III, IV Y V.

Las personas trabajadoras que desempeñen su trabajo de lunes a domingo y/o en turnos de mañana-tarde, o tarde-noche o noche-mañana percibirán el complemento de turnicidad con la retribución que para cada año se detalla en los anexos I, II, III, IV y V.

Artículo 49. - Plus de nocturnidad.

Aquellas personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en el turno de noche, desde las 23:00 a las 7:00 horas recibirán el plus de nocturnidad diario que se especifica en los anexos I, II, III, IV y V.-

Artículo 50. - Plus convenio.

Las personas trabajadoras que estén sujetas a este convenio percibirán en concepto de plus la retribución que se especifica en los anexos I, II, III, IV y V.

Artículo 51. - Plus de transporte.

La empresa abonará a su plantilla la cantidad anual dividida entre los 11 meses de trabajo (excluyendo el mes de vacaciones), que se detalla en los anexos I, II, III, IV y V.

Las personas trabajadoras que perciben el denominado plus de transporte variable lo mantendrán mientras persistan las circunstancias que lo motivan en la retribución que para cada año se detalla por día efectivo de trabajo:

Artículo 52.- Plus de festivos especiales.

A partir de la firma del presente convenio se retribuirán los servicios efectivos prestados en los siguientes días y horas:

- Entre las 23 horas del día 24 de diciembre y las 15 horas del día 25 de diciembre.
- Entre las 23 horas del día 31 de diciembre y las 15 horas del día 1 de enero.
- Entre las 7 horas y las 15 horas del día 6 de enero.

Por cada hora efectiva de trabajo realizado percibirán el importe 11.72€/hora, computándose las fracciones de hora como completas a efectos de abono de la cuantía.

Artículo 53.- Plus de Uniformidad.

El personal de oficina que no cuente con vestuario laboral, percibirá en concepto de “plus de uniformidad”, independientemente de su categoría profesional, la retribución de 30€/mes. Se revalorizará a partir del 1 de enero de 2026.

Artículo 54. - Dietas y desplazamientos.

La persona trabajadora que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y desayunar, comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades.

- Almuerzo o cena: 20 euros.
- Habitación y desayuno: 75 euros.

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de esas actividades, las empresas facilitarán para los desplazamientos, los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren. Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con la persona trabajadora el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje se abonará a 0,26 euros por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudieran ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc., que se pudiera ocasionar.

Artículo 55. – Guardias.

1. Definición de guardia.

La guardia consiste en que, durante períodos de 7 días naturales, las personas trabajadoras designadas:

- 1.1.- estarán disponibles e inmediatamente localizables para el trabajo de carácter urgente que se les pueda encomendar fuera de su jornada laboral;
- 1.2.- usarán los medios y sistemas de localización que la empresa proporcione;
- 1.3.- cumplirán el trabajo de carácter urgente generado durante el período de guardia.

La guardia es obligatoria para todas las personas que sean designados/as por la empresa de acuerdo con criterios de capacitación profesional establecidos por la empresa.

La guardia se organizará bajo la dirección de uno/a o varios/as responsables.

2. Retribución de la guardia.

Los importes para percibir por el servicio de guardia durante la vigencia del convenio son los especificados en los anexos.

Con estos importes se abonarán las primeras 10 horas de trabajo efectivo pasando a 7 horas de trabajo efectivo, tras la publicación de este convenio. La manera de computar esas horas, así como el tratamiento del tiempo que le exceda se tratan en el siguiente apartado.

3. Manera de computar el tiempo de trabajo durante la guardia y su compensación tal y como se detalla en el artículo 47.

- 3.1.- se contará el tiempo de trabajo efectivo durante la semana de guardia;

3.2.- el tiempo de trabajo efectivo prestado en festivo o nocturno se multiplicará por dos;

3.3.- a la suma se le restará diez horas (siete horas a partir de la firma del convenio);

3.4.- el resultado, si fuera positivo, se multiplicará por uno y medio, y el tiempo así obtenido se convertirá en tiempo a compensar dentro de la jornada ordinaria tal y como se especifica en el artículo 47.

4.- Otros aspectos a tener en cuenta en las guardias.

En la cumplimentación de tareas propias de la guardia se emplearán, en su caso, los vehículos de la empresa.

La personal responsable de la guardia valorará, en el supuesto de condiciones adversas durante la franja nocturna y si las circunstancias así lo aconsejan, que acudan dos personas trabajadoras de la guardia.

Cualquier persona trabajadora interesada en la prestación del servicio de guardia podrá pedir su inclusión en la misma a su jefe de servicio. La empresa valorará si esta persona solicitante reúne los requisitos de capacitación profesional considerados oportunos. La empresa podrá cambiar el criterio cuando se aprecie la existencia de los mencionados requisitos.

En caso de enfermedad debidamente acreditada el Servicio de Prevención Mancomunado valorará si la persona trabajadora puede quedar eximida de la prestación del servicio de guardia mientras dichas causas se mantengan. En estos supuestos, la empresa estará facultada para hacer el correspondiente seguimiento de la salud de esa persona.

En caso de que la persona trabajadora acredite otra circunstancia excepcionalmente grave distinta de la enfermedad, la dirección de la empresa valorará si esta puede quedar eximida de la prestación del servicio de guardia mientras dichas causas se mantengan. En estos supuestos la empresa estará facultada para hacer el correspondiente seguimiento para comprobar la persistencia de esas circunstancias.

Los servicios o departamentos con personal adscrito al servicio de guardia harán un cuadrante anual con la previsión de las mismas. Dicho cuadrante podrá ser modificado como consecuencia de bajas u otras incidencias que afecten a la prestación del servicio por el trabajador.

CAPÍTULO VII. MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 56. - Movilidad funcional y ocupación efectiva de la jornada

Con el fin de garantizar la polivalencia de las personas trabajadoras, se acuerda la movilidad funcional de todas las personas empleadas con las limitaciones de las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y la pertenencia al Grupo y/o Nivel profesional señalados en el presente convenio, todo ello limitado a su Área Funcional, con la salvedad del artículo 28.

CAPÍTULO VIII. REGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 57.- Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

La empresa contratará a su cargo un seguro de accidentes de trabajo con el fin de garantizar indemnizaciones por 24.000,00 euros en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo.

La prima de este seguro estará financiada en un 100% con cargo a la empresa.

Artículo 58.- Complemento por accidente de trabajo.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral tendrán derecho a que la empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social o mutua patronal, hasta el 100 % del salario mensual e inclusive en las gratificaciones extraordinarias,

Artículo 59. - Incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras que tengan en suspenso su contrato de trabajo por causa de incapacidad temporal y la prestación económica que perciba del órgano gestor no llegara a cubrir la totalidad de sus remuneraciones líquidas fijas mensuales, la empresa compensará económicamente según la siguiente escala:

- Los días 1º y 2º, sin compensación por parte de la empresa.
- A partir del tercer y siguientes, se compensará hasta el 100% del salario mensual e inclusive en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 60. - Absentismo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes del grave problema que supone el absentismo laboral y muy especialmente el determinado por las ausencias injustificadas, coincidiendo por ello en valorar negativamente el impacto que supone en el incremento de los costes de personal, provocando todo ello una disminución en los niveles de eficiencia, cantidad y calidad en el trabajo, generando en definitiva una falta de competitividad.

En el ánimo de evitar dicha circunstancia, el derecho al abono de los complementos anteriormente indicados, tanto en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo como por enfermedad común o accidente no laboral, quedarán automáticamente suspendidos **si no queda acreditada correctamente la ausencia al trabajo a través de los medios legalmente establecidos. No obstante, la persona trabajadora deberá informar de su ausencia al trabajo a su superior con el fin de poder organizar la actividad del centro de trabajo.**

Si una persona trabajadora, aun no causando baja, necesitase acudir a consulta médica dentro de su jornada de trabajo, tendrá la obligación de comunicar inmediatamente a su superior dicha ausencia.

Artículo 61.- Ayuda la persona trabajadora con hijos/as con discapacidad.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, a aquella persona trabajadora que tenga hijos/as con discapacidades psíquicas o físicas, la empresa le abonará una gratificación mensual. La retribución será de 26,68 €/mes.

Artículo 62.- Ayuda escolar.

1. La empresa abonará una ayuda de estudio anual para hijos/as de empleados/as de edad entre los 3 y 25 años que cursen estudios académicos oficiales.
2. Las condiciones para solicitar dicha ayuda son.
 - 2.1. Pertenecer a la plantilla de la empresa en calidad de fijo, o eventual con más de un año de contrato.
 - 2.2. Para percibir estas ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente, cada año, debiéndose entregar en la empresa antes del 31 de octubre de cada año.

3. En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores a excepción de la limitación de edad, se aplicará la ayuda para los/as empleados/as que realicen estudios académicos oficiales.

La ayuda se abonará en la nómina del mes de noviembre y la retribución será la que se especifica en los anexos I, II, III, IV y V.

Artículo 63. - Vestuario laboral y equipos de protección individual.

La empresa facilitará a toda persona trabajadora, el vestuario adecuado a cada época del año.

Las prendas de trabajo se renovarán anualmente, reponiéndose las mismas cuantas veces se acredite su necesidad.

La ropa y el equipo de protección individual facilitados por la empresa sólo podrán ser usados durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

Cuando por cualquier motivo se extinga el contrato de trabajo, el vestuario que se encuentre identificado con el logotipo de la empresa, así como los equipos de protección individual, herramientas y cualesquiera otros útiles de trabajo deberán ser entregados a la misma.

Artículo 64.- Responsabilidades familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los/as sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá disfrutar este derecho.

El plazo de excedencia con reingreso al mismo puesto de trabajo tendrá una duración de 21 meses.

El permiso de lactancia para atender a hijos/as menores de 9 meses, se podrá disfrutar, además de lo establecido por la legislación vigente, mediante la reducción inicial en una hora la jornada de trabajo.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 65.- Reconocimiento médico.

Toda persona trabajadora, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

Si la Empresa no tiene médico de empresa, ni pertenece a una agrupación de este carácter, todas las personas trabajadoras serán reconocidas por el facultativo que se designe por la empresa.

La Empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año como mínimo a su plantilla, en el marco de la vigilancia de la salud y en los términos previstos en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 66- Formación profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del [Estatuto de los Trabajadores](#), en orden a la formación y promoción profesional de las personas trabajadoras de las empresas, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de

perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionadas con la actividad propia de la empresa.

El Comité de Empresa deberá ser informado de los planes de formación elaborados por la empresa.

Artículo 67.- Cursos externos de formación.

Las personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que estén relacionados con las actividades profesionales relacionadas con la empresa.

Asimismo, tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con las actividades de la empresa.

Artículo 68.- Anticipo reintegrable.

La Empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 3.000,00 euros.

El tope global que la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras por este concepto no superará los 36.000,00 euros.

En casos debidamente justificados y avalados por el Comité de Empresa y sin sobrepasar el límite señalado en el párrafo anterior, se podrá incrementar el importe de la ayuda y el plazo de devolución.

Las condiciones serán las siguientes.

- a.- Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el/la solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.
- b.- La causa por la que se solicite el anticipo deberá ser motivada por alguna necesidad imperiosa justificada.
- c.- El reintegro se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.
- d.- No se podrá solicitar un nuevo anticipo, si antes no se hubiese cancelado el anterior, si lo hubiese.
- e.- El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días desde la solicitud de anticipo.
- f.- No obstante lo expuesto en el apartado a), el personal que esté trabajando en la empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a 12 meses.

Artículo 69. - Excedencia para proyectos de cooperación con organizaciones no gubernamentales.

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida con reserva de puesto de trabajo con un máximo de tres meses, las personas trabajadoras que la soliciten para realizar programas de cooperación en países extranjeros en organizaciones no gubernamentales.

Para la concesión de dicha excedencia, persona trabajadora deberá solicitarla con una anterioridad mínima de un mes, y acreditarla con un certificado de la organización donde conste el lugar de realización del proyecto de cooperación, periodo de tiempo y actividades a desarrollar por la persona trabajadora.

Artículo 70. - Consumo de agua.

Todas aquellas personas que hayan desempeñado su trabajo en la empresa ininterrumpidamente en el año natural anterior percibirán en la nómina de enero el importe que para cada año corresponda según lo recogido en los anexos I, II, III, IV y V, más las subidas planteadas para las diferentes anualidades.

CAPÍTULO IX. ACCION SINDICAL

Artículo 71.- Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

El Comité de Empresa o los/las Delegados/as son los órganos representativos y colegiados del conjunto de las personas trabajadoras en la Empresa o centro de trabajo y son los/las únicos/as interlocutores válidos ante la empresa con capacidad negociadora.

Artículo 72.- Competencias.

El Comité de Empresa o delegados/as de Personal tendrán las siguientes competencias.

1.- Recibir información sobre los aspectos siguientes:

1.1.- Anualmente, balance, cuenta de resultados y memoria.

1.2.- Evolución probable del empleo en la empresa, contratación, cese de personal y procedimiento seguido.

2.- Se solicitará al Comité de Empresa o delegados/as de Personal que emita informe de manera previa, en el plazo de quince días, sobre las cuestiones siguientes:

2.1.- Reestructuración de plantilla.

2.2.- Modificaciones sustanciales de la jornada u horario de trabajo.

2.3.- Traslado total o parcial de las instalaciones.

2.4.- Planes de formación profesional.

2.5.- Implantación o revisión de los sistemas de trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.

2.6.- Establecimientos de trabajo a turnos.

3.- Ejercer una actuación de:

3.1.- Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.

3.2.- Participar en la gestión de obras sociales.

3.3.- Colaborar con la empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad y medidas de prevención de riesgos laborales.

4.- Informar a los representados en todos los temas o cuestiones, en cuanto a que directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

5.- Podrá proponer a la empresa, con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

Artículo 73. - Garantías del comité de empresa o los/as delegados/as de personal.

1.- Para el ejercicio de sus funciones, **cualquier** miembro del Comité o, en su caso, los/as delegados/as de Personal, dispondrán de las horas mensuales retribuidas que establece la Ley, excluyéndose el de reunión a instancias de la dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial, pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre **cualquiera de** los miembros del Comité de Empresa y suscrito por acta, en cada momento correspondiente y comunicado a la empresa semestralmente a posteriori. No podrán acumularse en representantes de una misma categoría o servicio.

Aquellos/as delegados/as de personal que al mismo tiempo ostenten la condición de delegado/as de prevención, el crédito horario se incrementará en una hora de las que les corresponda legalmente.

2.- El Comité de Empresa o delegados/as de Personal, podrá publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.

3.- Los/as miembros del Comité de Empresa y los/as delegados/as de Personal como **representación legal de las personas trabajadoras**, no podrán ser despedidos/as ni sancionados/as durante los 12 meses siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la **persona trabajadora** en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

4.- La solicitud de crédito de horas sindicales deberá ser comunicada a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas, con objeto de no alterar el normal funcionamiento de la explotación. Si la solicitud se hiciera con un plazo efectivo inferior a 1 día hábil en el servicio, entre el momento de petición y el de uso, será precisa la autorización expresa de una **persona** representante de la dirección de la empresa. Dicha autorización no será precisa cuando el crédito horario sea por razones de urgencia y situaciones imprevistas.

Artículo 74.- Asamblea.

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o delegados/as de Personal, o por un número de **personas trabajadoras** no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso, por el Comité de Empresa o delegados/as de Personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

2.- La convocatoria, con expresión de orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación (2 días hábiles en el servicio).

3.- El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO X. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 75.- Clases de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa regulada por este convenio se clasificarán en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 76. - Faltas leves.

Son faltas "leves" las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta quince minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada "grave".
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos del servicio.
Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "muy grave".
7. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

Artículo 77. - Faltas graves.

Se calificarán como faltas "graves" las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. No comunicar con la puntualidad debida las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta "muy grave".
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
5. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, será considerada "muy grave".
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como "muy grave".
9. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
10. La embriaguez o toxicomanía, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
11. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, la falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes, o cualquier falta de puntualidad de más de treinta minutos. Si como consecuencia de cualquiera de estos hechos se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como "muy grave".
12. Abandono del puesto de trabajo, sin que haya llegado su relevo, en los supuestos de trabajo a turnos.
13. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

14. Prestar sus servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
15. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como "muy grave".
16. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, que pueda causar perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
17. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 78. - Faltas muy graves.

Se consideran como faltas "muy graves", las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictada por la autoridad judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su normativa interna.
12. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos.
13. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
16. Originar riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo o clientes.

17. La simulación de enfermedad o accidente.
18. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 76, y en las segunda, quinta, octava, undécima y decimoquinta del artículo 77.
20. La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 79. - Sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes.

- a) Por falta leve.- Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por falta grave.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave.- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días o despido.

Artículo 80. - Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Así mismo se notificará a los representantes de los trabajadores la imposición de sanciones graves o muy graves.

Artículo 81.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 82.- Procedimiento sancionador.

En el supuesto de faltas graves o muy graves cometidas por los trabajadores, será necesaria la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal.

Los plazos de prescripción de las faltas quedarán interrumpidos por la iniciación del procedimiento sancionador.

CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD EN LA EMPRESA

Artículo 83.- Política de seguridad en la empresa.

La política de seguridad en la empresa tiene como objetivos básicos y fundamentales:

- La prevención de riesgos laborales y la mejora permanente de las condiciones de trabajo, dirigidas a elevar el nivel de protección de todas las personas trabajadoras.
- La prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de todas las actividades y decisiones, tanto en los progresos técnicos, como en la organización de trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Cada persona trabajadora velará, por su seguridad y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

Fundamento humano: preservar la integridad física y la salud de todas las personas trabajadoras. El accidente no afecta tanto sólo a los otros, nos concierne a todos.

Fundamento legal: la normativa legal vigente y la [Constitución Española](#), protegen el derecho a la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

Fundamento económico: una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de las personas trabajadoras y de clientes.

La empresa dispone de un servicio de prevención mancomunado que colaborará en la consecución de los objetivos marcados, aplicando entre otros, los siguientes principios empresariales:

1. Evitar los riesgos laborales.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona.
5. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
6. Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.
7. Informar y formar a las personas trabajadoras sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
8. Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

Artículo 84. - Consulta y participación de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras estarán representadas en materia de prevención de riesgos laborales por los delegados/as de Prevención que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según se prevé en la Ley 31/95 y posteriores actualizaciones, con un crédito horario para el desarrollo de sus funciones preventivas de 20 horas no acumulables al crédito horario como representante de las personas trabajadoras en el comité de empresa, siendo aplicables las normas establecidas en el artículo 73 del presente convenio, y siendo revisable por cambios normativos o jurisprudencia.

Las competencias de los/as delegados/as de Prevención son de colaboración con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, de información entre personas trabajadoras del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. De igual modo, y con arreglo al número de personas trabajadoras existirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto paritariamente por los/as delegados/as de Prevención y por personal designado por la Dirección de la Empresa.

Artículo 85. - Formación.

La empresa pondrá a disposición de los/as delegados/as de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Así mismo, todos/as las personas trabajadoras recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

Artículo 86.- Vigilancia de la salud.

La empresa asumirá las obligaciones derivadas del cumplimiento de un programa de vigilancia de la salud de sus trabajadores/as, realizando las actividades pertinentes en base a los protocolos que se establezcan.

Artículo 87.- Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras con arreglo a su formación deberán.

1. Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.
2. Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.
3. Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
4. No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
5. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

CAPITULO XII. IGUALDAD

Artículo 88. - Igualdad.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y posteriores modificaciones, siendo la última el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y trabajadoras estarán obligadas a negociar con la RLPT, y sindicatos más representativos, el establecimiento de planes de igualdad que permitan, después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la empresa, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo-

Estos planes de igualdad fijarán objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a seguir para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. A estos efectos las empresas facilitarán la información a la RLPT.

Las materias sobre las que pueden incidir estos planes de igualdad son, entre otras, las siguientes: selección (acceso al trabajo), clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo (para favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar) y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Mientras se elabora dicho plan, se estará a lo estipulado por el plan de igualdad de AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., firmado con las centrales sindicales CCOO y UGT.

CAPÍTULO XIII. SUBROGACION DEL PERSONAL.

Artículo 89. - Subrogación.

Las empresas o entidades públicas cuya actividad sea la contratación con terceros (ayuntamientos, Diputación, mancomunidades, etc.), de la gestión del ciclo integral del agua, o de una parte de él y respecto

a esta actividad exclusiva y que sustituya a la empresa afectada por el presente convenio como adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber a las personas trabajadoras de ésta, adscritos/as a este servicio, respetándoles/as su antigüedad y salario y demás condiciones laborales.

Serán requisitos necesarios para tal sucesión de empresas y subrogación, que las personas trabajadoras del centro que se absorba lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo, doce meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. Las personas que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la empresa sustituida. Para que la sucesión y subrogación referidas tenga lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que la empresa a la que se le extingue 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 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 operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus personas trabajadoras afectadas el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del [Estatuto de los Trabajadores](#), el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

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

- 1º.- Certificado de la Seguridad Social de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretenda o corresponda.
- 2º.- Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, así como de las últimas pagas extraordinarias.
- 3º.- Fotocopia de los RLC Y RNT de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
- 4º.- Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de las personas trabajadoras afectadas.
- 5º.- Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
- 6º.- Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique el nombre y apellidos, documento nacional de identidad, jornada y horario, modalidad de contratación, vencimiento del contrato o prórrogas y fecha de disfrute de vacaciones.
- 7º.- Fotocopia de los contratos de trabajo y prórrogas que tengan suscritos las personas trabajadoras afectadas.
- 8º.- Documentación acreditativa de la situación de baja, de incapacidad laboral transitoria, de aquellas personas trabajadoras que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidas, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, cumpliendo el servicio militar, la prestación social sustitutoria o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
- 9º.- Copia de los documentos diligenciados por cada persona trabajadora, en los que haga constar que ésta ha recibido de la Empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva empresa, en la forma en que se acuerde o proceda legalmente, correspondiente al período devengado en la anterior empresa y no disfrutado o

caducado, si bien la Empresa sustituida deberá abonar a la nueva empresa las cantidades que correspondan al período devengado por ella.

La nueva adjudicataria asumirá el nuevo período de vacaciones que pudiera quedar de disfrute por parte de los empleados.

Asimismo, la empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contratos de duración determinada, en los que está establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

El no cumplimiento o acreditación documental de los requisitos y condiciones establecidas anteriormente, determinará que la nueva empresa adjudicataria, no venga obligada a efectuar la subrogación aquí establecida, permaneciendo los trabajadores en la plantilla de la empresa sustituida. La acreditación documental de las obligaciones a que se refieren los apartados primero y noveno del presente artículo, podrá ser sustituida por la demostración documental de que los trabajadores afectados han denunciado o reclamado ante la autoridad laboral o judicial competente, el incumplimiento de tales obligaciones, en cuyo caso operará la subrogación sin que la empresa entrante responda solidaria o subsidiariamente de aquellas obligaciones.

CAPÍTULO XIV. PAZ LABORAL

Artículo 90.- Paz laboral.

La empresa y la parte social se comprometen a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO XV. COMISION PARITARIA

Artículo 91.- Comisión paritaria.

Para interpretar lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una Comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación, ambos como sindicatos más representativos, que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por tres miembros en representación de las personas trabajadoras y otros tres en representación de la Dirección de la empresa. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores/as para cuantas materias estimen oportuno.

La Comisión se reunirá a propuesta de una de las partes con un preaviso de quince días naturales, y en todo caso al menos una vez cada año, pudiendo proceder a convocar la reunión cualquiera de las partes que la integran.

En el supuesto de que se produzcan discrepancias en el seno de la comisión paritaria y no puedan alcanzarse acuerdos, será preceptiva la remisión del conflicto al Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

La remisión al SERCLA será igualmente preceptiva cuando la intervención de la comisión paritaria no hubiera solucionado las discrepancias relativas a la inaplicabilidad de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

Artículo 92.- Comisión de Igualdad

La comisión negociadora del plan de igualdad será la encargada de analizar el diagnóstico, desarrollar los contenidos, las materias, las auditorías salariales, su negociación, y los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el registro del plan de igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. Estará formada por tres miembros en representación de las personas trabajadoras y otros tres en representación de la Dirección de la empresa,

entre los sujetos participantes en la negociación, ambos como sindicatos más representativos, que ha desembocado en la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 93.- Comisión Formación.

Se encargará de negociar el plan de formación y el seguimiento de este (art. 66 y 67 del convenio), a la vez que será la encargada del seguimiento del acuerdo firmado el 7 de mayo de 2019, dado que existe un compromiso de formación a cargo del trabajador de hasta 30 horas anuales (art. 44 del convenio). Dicha comisión será paritaria y estará formada por dos miembros de la RLPT y dos en representación de la dirección de la empresa, con la posibilidad de ser asesorados en los relacionado con los contenidos propios de dicha comisión, entre los sujetos participantes en la negociación, ambos como sindicatos más representativos, que ha desembocado en la firma del presente convenio colectivo. Todo ello sin menoscabo del poder de dirección y organización del trabajo de la empresa.

ANEXO I
Tabla salarial
2022 (subida 5% sobre la tabla 2021)

ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.323,85	148,88	86,27	98,99	1.657,99	1.323,85	1.568,35	24.111,93
GP 5	1.268,76	180,44	86,27	98,99	1.634,46	1.268,76	1.568,35	23.719,39
GP 4	1.268,76	180,44	86,27	98,99	1.634,46	1.268,76	1.568,35	23.719,39
GP 3 A	1.230,03	205,18	86,27	98,99	1.620,47	1.230,03	1.568,35	23.474,05
GP 3 B	1.230,03	205,18	86,27	98,99	1.620,47	1.230,03	1.568,35	23.474,05
GP 2 A	1.204,72	226,51	86,27	98,99	1.616,49	1.204,72	1.568,35	23.375,67
GP 2 B	1.154,43	264,69	86,27	98,99	1.604,38	1.154,43	1.568,35	23.129,77

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.323,85	148,88	86,27	98,99	1.657,99	1.323,85	1.568,35	24.111,93
GP 5	1.268,76	180,44	86,27	98,99	1.634,46	1.268,76	1.568,35	23.719,39
GP 4	1.268,76	180,44	86,27	98,99	1.634,46	1.268,76	1.568,35	23.719,39
GP 3 A	1.239,44	206,46	86,27	98,99	1.631,16	1.239,44	1.568,35	23.621,15
GP 3 B	1.239,44	206,46	86,27	98,99	1.631,16	1.239,44	1.568,35	23.621,15
GP 2 A	1.210,92	227,47	86,27	98,99	1.623,65	1.210,92	1.568,35	23.473,99
GP 2 B	1.181,50	253,60	86,27	98,99	1.620,36	1.181,50	1.568,35	23.375,67

ÁREA FUNCIONAL OPERARIA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.323,85	148,88	86,27	98,99	1.657,99	1.323,85	1.568,35	24.111,93
GP 5	1.268,76	180,44	86,27	98,99	1.634,46	1.268,76	1.568,35	23.719,39
GP 4	1.268,76	180,44	86,27	98,99	1.634,46	1.268,76	1.568,35	23.719,39
GP 3 A	1.210,92	227,47	86,27	98,99	1.623,65	1.210,92	1.568,35	23.473,99
GP 3 B	1.210,92	227,47	86,27	98,99	1.623,65	1.210,92	1.568,35	23.473,99
GP 2 A	1.210,92	227,47	86,27	98,99	1.623,65	1.210,92	1.568,35	23.473,99
GP 2 B	1.154,43	264,69	86,27	98,99	1.604,38	1.154,43	1.568,35	23.129,77

GP 1	1.108,59	236,38	86,27	98,99	1.530,23	1.108,59	1.568,35	22.148,29
------	----------	--------	-------	-------	----------	----------	----------	-----------

Artículo 40	Antigüedad (€/mes)	1º Trienio	2º Trienio	3º Trienio	4º Trienio
		53,62	107,25	160,87	214,49
Artículo 41	Plus toxicidad EDARES, EBARES, saneamiento	23,54 €/mes			
Artículo 44	Complemento de Homogeneización	179,17 €/mes			
Artículo 48	Plus de turnicidad	131,39 €/mes			
Artículo 48	Complemento de turnicidad	87,45€/mes			
Artículo 49	Plus de nocturnidad	1,58 €/hora efectiva de trabajo			
Artículo 51	Plus de transporte variable	4,07 €/día efectivo de trabajo			
Artículo 53	Plus de uniformidad	30€/mes			
Artículo 55	Guardias	244,84€/por cada servicio de guardia realizado			
Artículo 62	Ayuda escolar	48,03 €/año			
Artículo 70	Ayuda del agua	89,48€/año			

ANEXO II
Tabla salarial
2023 (subida 4% sobre la tabla 2022)

ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.376,80	154,84	89,72	102,95	1.724,30	1.376,80	1.631,08	25.076,28
GP 5	1.319,51	187,66	89,72	102,95	1.699,84	1.319,51	1.631,08	24.668,18
GP 4	1.319,51	187,66	89,72	102,95	1.699,84	1.319,51	1.631,08	24.668,18
GP 3 A	1.279,23	213,39	89,72	102,95	1.685,29	1.279,23	1.631,08	24.413,02
GP 3 B	1.279,23	213,39	89,72	102,95	1.685,29	1.279,23	1.631,08	24.413,02
GP 2 A	1.252,91	235,57	89,72	102,95	1.681,15	1.252,91	1.631,08	24.310,70
GP 2 B	1.200,61	275,28	89,72	102,95	1.668,56	1.200,61	1.631,08	24.055,02

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.376,80	154,84	89,72	102,95	1.724,30	1.376,80	1.631,08	25.076,28
GP 5	1.319,51	187,66	89,72	102,95	1.699,84	1.319,51	1.631,08	24.668,18
GP 4	1.319,51	187,66	89,72	102,95	1.699,84	1.319,51	1.631,08	24.668,18
GP 3 A	1.289,02	214,72	89,72	102,95	1.696,41	1.289,02	1.631,08	24.566,04
GP 3 B	1.289,02	214,72	89,72	102,95	1.696,41	1.289,02	1.631,08	24.566,04
GP 2 A	1.259,36	236,57	89,72	102,95	1.688,60	1.259,36	1.631,08	24.413,00
GP 2 B	1.228,76	263,74	89,72	102,95	1.685,17	1.228,76	1.631,08	24.310,64

ÁREA FUNCIONAL OPERARIA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
----------------------------	-----------------	-------	------------------	---------------	------------------------------	---------------	--------------------------	--------------

GP 6	1.376,80	154,84	89,72	102,95	1.724,30	1.376,80	1.631,08	25.076,28
GP 5	1.319,51	187,66	89,72	102,95	1.699,84	1.319,51	1.631,08	24.668,18
GP 4	1.319,51	187,66	89,72	102,95	1.699,84	1.319,51	1.631,08	24.668,18
GP 3 A	1.259,36	236,57	89,72	102,95	1.688,60	1.259,36	1.631,08	24.413,00
GP 3 B	1.259,36	236,57	89,72	102,95	1.688,60	1.259,36	1.631,08	24.413,00
GP 2 A	1.259,36	236,57	89,72	102,95	1.688,60	1.259,36	1.631,08	24.413,00
GP 2 B	1.200,61	275,28	89,72	102,95	1.668,56	1.200,61	1.631,08	24.055,02
GP 1	1.152,93	245,84	89,72	102,95	1.591,44	1.152,93	1.631,08	23.034,23

Artículo 40	Antigüedad (€/mes)	1º	2º	3º	4º
		Trienio	Trienio	Trienio	Trienio
		55,76	111,54	167,3	223,07
Artículo 41	Plus toxicidad EDARES, EBARES, saneamiento	24,48 €/mes			
Artículo 44	Complemento de Homogeneización	186,34 €/mes			
Artículo 48	Plus de turnicidad	136,65 €/mes			
Artículo 48	Complemento de turnicidad	90,95 €/mes			
Artículo 49	Plus de nocturnidad	1,64 €/hora efectiva de trabajo			
Artículo 51	Plus de transporte variable	4,23 €/día efectivo de trabajo			
Artículo 53	Plus de uniformidad	30 €/mes			
Artículo 55	Guardias	254,63 €/por cada servicio de guardia realizado			
Artículo 62	Ayuda escolar	49,94 €/año			
Artículo 70	Ayuda del agua	93,06 €/año			

ANEXO III
Tabla salarial
2024 (subida 3% sobre la tabla 2023)

ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.418,10	159,48	92,41	106,04	1.776,03	1.418,10	1.680,01	25.828,55
GP 5	1.359,10	193,29	92,41	106,04	1.750,84	1.359,10	1.680,01	25.408,27
GP 4	1.359,10	193,29	92,41	106,04	1.750,84	1.359,10	1.680,01	25.408,27
GP 3 A	1.317,61	219,79	92,41	106,04	1.735,85	1.317,61	1.680,01	25.145,41
GP 3 B	1.317,61	219,79	92,41	106,04	1.735,85	1.317,61	1.680,01	25.145,41
GP 2 A	1.290,50	242,64	92,41	106,04	1.731,59	1.290,50	1.680,01	25.040,07
GP 2 B	1.236,63	283,54	92,41	106,04	1.718,62	1.236,63	1.680,01	24.776,69

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.418,10	159,48	92,41	106,04	1.776,03	1.418,10	1.680,01	25.828,55
GP 5	1.359,10	193,29	92,41	106,04	1.750,84	1.359,10	1.680,01	25.408,27
GP 4	1.359,10	193,29	92,41	106,04	1.750,84	1.359,10	1.680,01	25.408,27
GP 3 A	1.327,69	221,16	92,41	106,04	1.747,30	1.327,69	1.680,01	25.302,97
GP 3 B	1.327,69	221,16	92,41	106,04	1.747,30	1.327,69	1.680,01	25.302,97
GP 2 A	1.297,14	243,67	92,41	106,04	1.739,26	1.297,14	1.680,01	25.145,39
GP 2 B	1.265,62	271,65	92,41	106,04	1.735,72	1.265,62	1.680,01	25.039,87

ÁREA FUNCIONAL OPERARIA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.418,10	159,48	92,41	106,04	1.776,03	1.418,10	1.680,01	25.828,55
GP 5	1.359,10	193,29	92,41	106,04	1.750,84	1.359,10	1.680,01	25.408,27
GP 4	1.359,10	193,29	92,41	106,04	1.750,84	1.359,10	1.680,01	25.408,27
GP 3 A	1.297,14	243,67	92,41	106,04	1.739,26	1.297,14	1.680,01	25.145,39
GP 3 B	1.297,14	243,67	92,41	106,04	1.739,26	1.297,14	1.680,01	25.145,39
GP 2 A	1.297,14	243,67	92,41	106,04	1.739,26	1.297,14	1.680,01	25.145,39

GP 2 B	1.236,63	283,54	92,41	106,04	1.718,62	1.236,63	1.680,01	24.776,69
GP 1	1.187,52	253,22	92,41	106,04	1.639,19	1.187,52	1.680,01	23.725,31

Artículo 40	Antigüedad (€/mes)	1º Trienio	2º Trienio	3º Trienio	4º Trienio
		57,43	114,89	172,32	229,76
Artículo 41	Plus toxicidad EDARES, EBARES, saneamiento	25,21 €/mes			
Artículo 44	Complemento de Homogeneización	191,93 €/mes			
Artículo 48	Plus de turnicidad	140,75 €/mes			
Artículo 48	Complemento de turnicidad	93,68 €/mes			
Artículo 49	Plus de nocturnidad	1,69 €/hora efectiva de trabajo			
Artículo 51	Plus de transporte variable	4,36 €/día efectivo de trabajo			
Artículo 53	Plus de uniformidad	30 €/mes			
Artículo 55	Guardias	262,27 €/por cada servicio de guardia realizado			
Artículo 62	Ayuda escolar	51,45 €/año			
Artículo 70	Ayuda del agua	95,85 €/año			

**ANEXO IV
Tabla salarial**

2025 (subida 2,5% sobre la tabla 2024)

ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.453,55	163,47	94,72	108,69	1.820,43	1.453,55	1.722,01	26.474,27
GP 5	1.393,08	198,12	94,72	108,69	1.794,61	1.393,08	1.722,01	26.043,49
GP 4	1.393,08	198,12	94,72	108,69	1.794,61	1.393,08	1.722,01	26.043,49
GP 3 A	1.350,55	225,28	94,72	108,69	1.779,24	1.350,55	1.722,01	25.773,99
GP 3 B	1.350,55	225,28	94,72	108,69	1.779,24	1.350,55	1.722,01	25.773,99
GP 2 A	1.322,76	248,71	94,72	108,69	1.774,88	1.322,76	1.722,01	25.666,09
GP 2 B	1.267,55	290,63	94,72	108,69	1.761,59	1.267,55	1.722,01	25.396,19

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.453,55	163,47	94,72	108,69	1.820,43	1.453,55	1.722,01	26.474,27
GP 5	1.393,08	198,12	94,72	108,69	1.794,61	1.393,08	1.722,01	26.043,48
GP 4	1.393,08	198,12	94,72	108,69	1.794,61	1.393,08	1.722,01	26.043,49
GP 3 A	1.360,88	226,69	94,72	108,69	1.790,98	1.360,88	1.722,01	25.935,53
GP 3 B	1.360,88	226,69	94,72	108,69	1.790,98	1.360,88	1.722,01	25.935,53
GP 2 A	1.329,57	249,76	94,72	108,69	1.782,74	1.329,57	1.722,01	25.774,03
GP 2 B	1.297,26	278,44	94,72	108,69	1.779,11	1.297,26	1.722,01	25.665,85

ÁREA FUNCIONAL OPERARIA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.453,55	163,47	94,72	108,69	1.820,43	1.453,55	1.722,01	26.474,27
GP 5	1.393,08	198,12	94,72	108,69	1.794,61	1.393,08	1.722,01	26.043,48
GP 4	1.393,08	198,12	94,72	108,69	1.794,61	1.393,08	1.722,01	26.043,48

GP 3 A	1.329,57	249,76	94,72	108,69	1.782,74	1.329,57	1.722,01	25.774,03
GP 3 B	1.329,57	249,76	94,72	108,69	1.782,74	1.329,57	1.722,01	25.774,03
GP 2 A	1.329,57	249,76	94,72	108,69	1.782,74	1.329,57	1.722,01	25.774,03
GP 2 B	1.267,55	290,63	94,72	108,69	1.761,59	1.267,55	1.722,01	25.396,19
GP 1	1.217,21	259,55	94,72	108,69	1.680,17	1.217,21	1.722,01	24.318,47

Artículo 40	Antigüedad (€/mes)	1º Trienio	2º Trienio	3º Trienio	4º Trienio
		58,87	117,76	176,63	235,5
Artículo 41	Plus toxicidad EDARES, EBARES, saneamiento	2 €/día o 44,84€/unidad			
Artículo 44	Complemento de Homogeneización	196,73 €/mes			
Artículo 48	Plus de turnicidad	144,27 €/mes			
Artículo 48	Complemento de turnicidad	96,02 €/mes			
Artículo 49	Plus de nocturnidad	1,73 €/hora efectiva de trabajo			
Artículo 51	Plus de transporte variable	4,47 €/día efectivo de trabajo			
Artículo 52	Plus de festivos especiales	11,72 €/hora efectivamente trabajada			
Artículo 53	Plus de Uniformidad	30 €/mes			
Artículo 55	Guardias	268,83 € por cada servicio de guardia realizado			
Artículo 62	Ayuda escolar	52,73 €/año			
Artículo 70	Ayuda del agua	98,25 €/año			

ANEXO V
Tabla salarial
2026 (subida 2% sobre la tabla 2025)

ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.482,62	166,74	96,61	110,86	1.856,83	1.482,62	1.756,45	27.003,65
GP 5	1.420,94	202,08	96,61	110,86	1.830,49	1.420,94	1.756,45	26.564,21
GP 4	1.420,94	202,08	96,61	110,86	1.830,49	1.420,94	1.756,45	26.564,21
GP 3 A	1.377,56	229,79	96,61	110,86	1.814,82	1.377,56	1.756,45	26.289,41
GP 3 B	1.377,56	229,79	96,61	110,86	1.814,82	1.377,56	1.756,45	26.289,41
GP 2 A	1.349,22	253,68	96,61	110,86	1.810,37	1.349,22	1.756,45	26.179,33
GP 2 B	1.292,90	296,44	96,61	110,86	1.796,81	1.292,90	1.756,45	25.903,97

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.482,62	166,74	96,61	110,86	1.856,83	1.482,62	1.756,45	27.003,65
GP 5	1.420,94	202,08	96,61	110,86	1.830,49	1.420,94	1.756,45	26.564,21
GP 4	1.420,94	202,08	96,61	110,86	1.830,49	1.420,94	1.756,45	26.564,21
GP 3 A	1.388,10	231,22	96,61	110,86	1.826,79	1.388,10	1.756,45	26.454,13
GP 3 B	1.388,10	231,22	96,61	110,86	1.826,79	1.388,10	1.756,45	26.454,13
GP 2 A	1.356,16	254,76	96,61	110,86	1.818,39	1.356,16	1.756,45	26.289,45
GP 2 B	1.323,21	284,01	96,61	110,86	1.814,69	1.323,21	1.756,45	26.179,15

ÁREA FUNCIONAL OPERARIA	Salario base	C.P.T	Plus convenio	P/P/T A.C.	Total mes sin P. Trans	Paga extra	P transporte anual	Total año
GP 6	1.482,62	166,74	96,61	110,86	1.856,83	1.482,62	1.756,45	27.003,65
GP 5	1.420,94	202,08	96,61	110,86	1.830,49	1.420,94	1.756,45	26.564,21
GP 4	1.420,94	202,08	96,61	110,86	1.830,49	1.420,94	1.756,45	26.564,21
GP 3 A	1.356,16	254,76	96,61	110,86	1.818,39	1.356,16	1.756,45	26.289,45
GP 3 B	1.356,16	254,76	96,61	110,86	1.818,39	1.356,16	1.756,45	26.289,45
GP 2 A	1.356,16	254,76	96,61	110,86	1.818,39	1.356,16	1.756,45	26.289,45

GP 2 B	1.292,90	296,44	96,61	110,86	1.796,81	1.292,90	1.756,45	25.903,97
GP 1	1.241,55	264,74	96,61	110,86	1.713,76	1.241,55	1.756,45	24.804,73

Artículo 40	Antigüedad (€/mes)	1º Trienio	2º Trienio	3º Trienio	4º Trienio
		60,05	120,12	180,16	240,21
Artículo 41	Plus toxicidad EDARES, EBARES, saneamiento	2,04 €/día o 45,74€/unidad			
Artículo 44	Complemento de Homogeneización	200,66 €/mes			
Artículo 48	Plus de turnicidad	147,16 €/mes			
Artículo 48	Complemento de turnicidad	97,94 €/mes			
Artículo 49	Plus de nocturnidad	1,76 €/hora efectiva de trabajo			
Artículo 51	Plus de transporte variable	4,56 €/día efectivo de trabajo			
Artículo 52	Plus de festivos especiales	11,95 €/hora efectivamente trabajada			
Artículo 53	Plus de Uniformidad	30,6 €/mes			
Artículo 55	Guardias	274,20 € por cada servicio de guardia realizado			
Artículo 62	Ayuda escolar	53,79 €/año			
Artículo 70	Ayuda del agua	100,21 €/año			