



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Empresa Municipal de Aguas de Málaga, Sociedad Anónima.

Expediente: 29/01/0300/2025.

Fecha: 16 de octubre de 2025.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29002452011989.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE MÁLAGA, SOCIEDAD ANÓNIMA.

VISTO el acuerdo, de fecha 29 de septiembre de 2025, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Aguas de Málaga, Sociedad Anónima, número de expediente REGCON, 29/01/0300/2025 y código de convenio colectivo 29002452011989 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 16 de octubre de 2025.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE MÁLAGA, SOCIEDAD ANÓNIMA, Y SU PERSONAL LABORAL

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. Ámbito funcional

Artículo 2. Ámbito personal

Artículo 3. Ámbito territorial

Artículo 4. Ámbito temporal

Artículo 5. Prórroga



CAPÍTULO SEGUNDO

- Artículo 6. Organización
- Artículo 7. Disciplina en el trabajo
- Artículo 8. Reclamación de los trabajadores
- Artículo 9. Control de horarios
- Artículo 10. Trabajos de categoría superior

CAPÍTULO TERCERO

- Artículo 11. Clasificación profesional
- Artículo 12. Categorías
- Artículo 13. Comisión negociadora de la clasificación profesional
- Artículo 14. Personal titulado y técnico
- Artículo 15. Personal administrativo
- Artículo 16. Personal obrero
- Artículo 17. Personal auxiliar
- Artículo 18. Escalafón

CAPÍTULO CUARTO

- Artículo 19. Vacantes de puesto de trabajo
- Artículo 20. Concurrencia
- Artículo 21. Cambio de puesto de trabajo
- Artículo 22. Periodo de prueba
- Artículo 23. Promoción económica
- Artículo 24. Ascensos

CAPÍTULO QUINTO

- Artículo 25. Formación profesional
- Artículo 26. Permiso de estudios

CAPÍTULO SEXTO

- Artículo 27. Jornada de trabajo
- Artículo 28. Horario de trabajo
- Artículo 29. Servicio de guardia de sábados, domingos y festivos
- Artículo 30. Festividades
- Artículo 31. Vacaciones
- Artículo 32. Licencias especiales
- Artículo 33. Horas extraordinarias
- Artículo 34. Trabajos de duración superior a la jornada normal
- Artículo 35. Excedencias

CAPÍTULO SÉPTIMO

- Artículo 36. Régimen económico
- Artículo 37. Antigüedad
- Artículo 38. Pagas extraordinarias
- Artículo 39. Paga de beneficios
- Artículo 40. Paga de vacaciones
- Artículo 41. Incentivo
- Artículo 42. Gratificación
- Artículo 43. Complemento específico
- Artículo 44. Lectores de contadores
- Artículo 45. Complemento de remuneración por trabajo nocturno
- Artículo 46. Pluses de turno rotativo cerrado
- Artículo 47. Complemento por festivos para el personal de turno rotativo cerrado
- Artículo 48. Pluses de servicio de guardia de sábados, domingos, festivos



- Artículo 49. Plus de conducción
 - Artículo 50. Complementos de jornada desplazada y prolongación de jornada
 - Artículo 51. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad
 - Artículo 52. Plus de condiciones ambientales
 - Artículo 53. Dietas y locomoción
 - Artículo 54. Plus de especialización
 - Artículo 55. Plus de Operador de Panel, plus de Operador Planta IDAS y plus de Operador de Aguas Residuales
 - Artículo 56. Plus de desarrollo
 - Artículo 57. Pluses *ad personam*
 - Artículo 58. Plus de supervisión y seguimiento
 - Artículo 59. Plus guardia, sábado, domingo y festivos 12 h
 - Artículo 60. Recursos preventivos
 - Artículo 61. Incentivo de colaboradores
 - Artículo 62. Plus de disponibilidad
- CAPÍTULO OCTAVO
- Artículo 63. Jubilación
 - Artículo 64. Jubilación forzosa
 - Artículo 65. Base de jubilación
 - Artículo 66. Jubilación flexible
 - Artículo 67. Seguro de vida colectivo
 - Artículo 68. Vinculación del seguro de vida
 - Artículo 69. Capital garantizado
 - Artículo 70. Pensiones
 - Artículo 71. Contratación tras reconocimiento y declaración en situación de invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo
 - Artículo 72. Incapacidad temporal
 - Artículo 73. Préstamos
 - Artículo 74. Anticipos
 - Artículo 75. Ayuda escolar
 - Artículo 76. Ayuda al trabajador por hijos con discapacidad
 - Artículo 77. Ayuda por nupcialidad, natalidad, parejas de hecho, adopción y acogimiento estable
 - Artículo 78. Suministro de agua potable y saneamiento
 - Artículo 79. Actividades
 - Artículo 80. Seguro de conducción de vehículos
 - Artículo 81. Defensa jurídica
 - Artículo 82. Personal con capacidad disminuida
- CAPÍTULO NOVENO
- Artículo 84. Comité de Seguridad y Salud
 - Artículo 85. Derechos a la información sobre materias primas y procesos
 - Artículo 86. Elaboración de mapa de riesgos
 - Artículo 87. Vigilancia especial
 - Artículo 88. Reconocimientos médicos específicos
 - Artículo 89. Información sobre los presupuestos
 - Artículo 90. Garantías
 - Artículo 91. Ropa de trabajo
 - Artículo 92. Equipo personal de seguridad
 - Artículo 93. Obligación de los trabajadores en la seguridad y salud
 - Artículo 94. Obligación de los mandos intermedios

CAPÍTULO DÉCIMO

Artículo 95. Clases de faltas

Artículo 96. Son faltas leves

Artículo 97. Son faltas graves

Artículo 98. Son faltas muy graves

Artículo 99. Sanciones

Artículo 100. Notificación

Artículo 101. Procedimiento

Artículo 102. Prescripción de las faltas y sanciones

CAPÍTULO DECIMOPRIMERO

Artículo 103. Comité de empresa

Artículo 104. Sindicatos

Disposición adicional primera

Disposición adicional segunda

Disposición adicional tercera. Comisión Paritaria Seguimiento

Disposición adicional cuarta. Comisión de Igualdad y Diversidad

Disposición transitoria primera. Mecanismo de regularización salarial mediante salario base complementario

Disposición transitoria segunda. Supresión del grupo V e integración del personal técnico de sistemas de la información

Disposición transitoria tercera. Supresión de categorías de Cartografía y Fugas y nueva adscripción

Disposición transitoria cuarta. Integración del personal de mantenimiento y del personal auxiliar en nuevas categorías

Disposición transitoria quinta. Conservación de condiciones económicas previas tras la implantación del nuevo plus de condiciones ambientales

Disposición transitoria sexta. Entrada en vigor del convenio colectivo

ANEXO I

ANEXO II

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Municipal de Aguas de Málaga, Sociedad Anónima, y los trabajadores que la integran.

Artículo 2. *Ámbito personal*

Las normas del presente convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los escalafones de la Empresa Municipal de Aguas de Málaga, Sociedad Anónima.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio donde la Empresa Municipal de Aguas de Málaga, Sociedad Anónima, desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5. *Prórroga*

El presente convenio puede prorrogarse por años naturales al no existir solicitud de denuncia con preaviso, de cualquiera de las partes contratantes, con un mes de antelación a su vencimiento o de la prórroga en su caso.

Una vez denunciado el convenio en tiempo y forma, se mantendrá vigente el contenido del mismo durante un plazo máximo de tres años, mientras no sea sustituido por un nuevo convenio colectivo. Ambas partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización*

Corresponde a la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, sin otras limitaciones que las expresamente previstas en la legislación vigente. La empresa adoptará el sistema de organización de trabajo que facilite la formación profesional y técnica de los trabajadores, debiendo procurar estos en la medida de sus posibilidades completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la empresa les facilitará los medios necesarios, tanto por la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que, además de llevar a la empresa a una mayor prosperidad, obtenga unas retribuciones más justas y equitativas, sin que en ningún caso pueda producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores y de los derechos adquiridos.

Artículo 7. *Disciplina en el trabajo*

El trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios generales de su competencia profesional.

Artículo 8. *Reclamación de los trabajadores*

El trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa en forma correcta, cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas se relacionen con la prestación de su trabajo, por conducto de sus jefes, o bien, a través de sus representantes sindicales.

La empresa contestará en el plazo más breve posible las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas y dándole cuenta al trabajador y a sus representantes sindicales.

Artículo 9. *Control de horarios*

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral y, especialmente, para las que prestan servicios públicos, la Dirección de la empresa podrá establecer los controles que estime convenientes. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe directo del empleado.

Toda persona trabajadora que no pueda asistir a su puesto de trabajo deberá comunicarlo a su responsable directo con la mayor antelación posible y, en todo caso, antes del inicio de su jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor que lo impida. Esta obligación resulta especialmente relevante en aquellos puestos de trabajo cuya ausencia requiera cobertura o sustitución inmediata.

Artículo 10. *Trabajos de categoría superior*

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses en un año o de ocho meses en el periodo de dos años.

A partir de los referidos periodos, el trabajador adquirirá la nueva categoría que esté desempeñando.

CAPÍTULO TERCERO

Clasificación profesional y definición

Artículo 11. *Clasificación profesional*

Atendiendo a las diferentes funciones a realizar, la clasificación profesional queda establecida en los siguientes grupos:

Grupo 1.º Personal titulado y técnico

Grupo 2.º Personal administrativo

Grupo 3.º Personal obrero

Grupo 4.º Personal auxiliar

Artículo 12. *Categorías*

Los grupos señalados en el artículo anterior se subdividen en las categorías siguientes:

GRUPO PRIMERO

PERSONAL TITULADO Y TÉCNICO

PRIMERA CATEGORÍA

Personal Técnico de Alta Responsabilidad

Titulado de Grado Superior con Jefatura

Titulado de Grado Superior

Titulado de Grado Medio con Jefatura de Servicio

SEGUNDA CATEGORÍA

Titulado de Grado Medio

Jefe de Servicio

TERCERA CATEGORÍA

Topógrafo de Primera

Delineante Proyectista

Encargado de Sección

CUARTA CATEGORÍA

Topógrafo de Segunda Delineante

Analista de Laboratorio Químico

Inspector de Obra

QUINTA CATEGORÍA

Auxiliar Técnico

GRUPO SEGUNDO

PERSONAL ADMINISTRATIVO

El personal administrativo se divide en los subgrupos siguientes:

Subgrupo primero: Administrativos

Subgrupo segundo: Auxiliares de Oficina

SUBGRUPO PRIMERO: ADMINISTRATIVOS

PRIMERA CATEGORÍA

Jefe de Grupo

SEGUNDA CATEGORÍA

Jefe de Sección



TERCERA CATEGORÍA

Jefe de Delegación

Subjefe de Sección

CUARTA CATEGORÍA

Oficial Primero

Encargado de Lectores

Encargado de Almacén

QUINTA CATEGORÍA

Oficial Segundo

SEXTA CATEGORÍA

Auxiliar Administrativo

SUBGRUPO SEGUNDO: AUXILIARES DE OFICINA

PRIMERA CATEGORÍA

Inspector de Suministros

Lector de Contadores

Almacenero

GRUPO TERCERO

PERSONAL OBRERO

PRIMERA CATEGORÍA

Capataz de Oficio

Encargado de Taller

Operador de Panel de ETAP

Especialista Mecánico, Eléctrico e Instrumentista

SEGUNDA CATEGORÍA

Subcapataz

Inspector de Instalaciones

Operador de Planta de ETAP

Mecánico, Eléctrico e Instrumentista

TERCERA CATEGORÍA

Oficial Primero

Operador de Campo de ETAP

Operador de Planta de EDAR

Mecánico, Eléctrico e Instrumentista –de Inicio–

CUARTA CATEGORÍA

Oficial Segundo

Operador de Planta de Inicio de EDAR

Operador de Planta de Inicio de ETAP

QUINTA CATEGORÍA

Ayudante de Oficio

GRUPO CUARTO

PERSONAL AUXILIAR

PRIMERA CATEGORÍA

Auxiliar de Servicios Generales

Auxiliar de Recepción, Control y Mantenimiento

Auxiliar de Recepción, Control y Atención al cliente

Auxiliar de Almacén

Artículo 13. *Comisión negociadora de la clasificación profesional*

Se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento formada con un máximo de cuatro miembros de cada parte para la redacción del sistema de clasificación profesional de la empresa.

Las definiciones profesionales son las siguientes:

GRUPO PRIMERO

Artículo 14. *Personal titulado y técnico*

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 exigen determinada formación y conocimientos de carácter técnico.

PRIMERA CATEGORÍA

PERSONAL TÉCNICO DE ALTA RESPONSABILIDAD

Asumen la responsabilidad directa de las unidades organizativas que dependen de gerencia y que aglutinan funciones esenciales para el desarrollo de la actividad de la organización, vinculadas a su estructura, planificación, operaciones o soporte.

Profesionales con formación universitaria de nivel superior (como grado más máster, licenciatura o ingeniería superior), que cuentan con una trayectoria profesional dilatada en funciones directivas o de alto nivel organizativo.

Deberán contar con la formación o experiencia adecuadas al contenido estratégico, técnico y organizativo del puesto que desempeñen.

Desarrollan su actividad con un alto grado de autonomía, tomando decisiones de gran impacto en su ámbito de actuación. Entre sus funciones se incluyen: definir estrategias, establecer procedimientos, resolver problemas complejos y liderar el desarrollo técnico y organizativo de su área.

Su actuación influye de forma directa en los resultados globales de la entidad. Coordinan estructuras organizativas amplias o equipos numerosos, y colaboran con distintas áreas internas y agentes externos relevantes, representando a la organización cuando es necesario.

TITULADO DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, que tienen a sus órdenes otros titulados de igual grado.

TITULADO DE GRADO SUPERIOR O TITULADO DE GRADO MEDIO CON JEFATURA DE SERVICIO

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior o, disponiendo de título de grado medio, tienen a sus órdenes técnicos de igual grado.

SEGUNDA CATEGORÍA

TITULADO DE GRADO MEDIO

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título, con capacidad técnica y los conocimientos precisos para dirigir alguna de las ramas de la empresa, o bien para colaborar directamente con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndolo.

JEFE DE SERVICIO

Son los que, poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección o inspección (o ambas funciones) de alguna de las ramas de la explotación.

TERCERA CATEGORÍA

TOPÓGRAFO DE PRIMERA

Son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo y levantamiento topográfico, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo con taquímetro o nivel, con conocimientos de construcción, pudiendo tener a sus órdenes topógrafos de segunda.

DELINEANTE PROYECTISTA

Son los que por medio de planos dan realización práctica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos.

Deberán conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber croquizar en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que estén sometidos, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de sus respectivas especialidades.

ENCARGADO DE SECCIÓN

Son los que, teniendo bajo sus órdenes inmediatas al personal de inferior categoría, tienen la responsabilidad del trabajo a realizar, correspondiéndoles la organización y dirección del mismo, croquización de herramientas y útiles dictado de las disposiciones que se precisan para la ejecución de aquellas, vigilancia de gastos de herramientas y material, energía, puestos de obras, según los planos y proyectos que les hayan facilitado, los cuales deberán saber interpretar y ejecutar.

CUARTA CATEGORÍA

TOPÓGRAFO DE SEGUNDA

Son los que, con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales, están capacitados para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, haciendo las operaciones necesarias para representarlo después en el dibujo a la escala interesada.

DELINEANTE

Son los que, teniendo conocimientos técnicos y matemáticos para el desempeño de sus funciones, dibujan o copian los planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicaciones, etc., croquizan del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

ANALISTA DE LABORATORIO QUÍMICO

Son los auxiliares del personal titulado correspondiente que, sin propia iniciativa, ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, esterilizan materiales y, además de ejercer misiones burocráticas elementales propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis de tipo corriente que les encomienden sus superiores.

INSPECTOR DE OBRA

Son aquellos que, con conocimientos suficientes, efectúan la inspección de las obras, la buena marcha, calidad y dosificación de los materiales, auxiliando además al personal que lleve la obra en las mediciones y replanteo, y llevando estadística de la obra y materiales empleados directamente, lo suficientemente ordenado para que sirva de comprobación de los datos tomados para la liquidación.

QUINTA CATEGORÍA

AUXILIAR TÉCNICO

Son los que, sin iniciativa propia, colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico que le encomienden los técnicos de categoría superior a cuyas órdenes directas trabajan, incluso en el manejo de máquinas de calcular.

GRUPO SEGUNDO

Artículo 15. *Personal administrativo*

SUBGRUPO PRIMERO: ADMINISTRATIVOS

Tienen tal carácter los que ejercen en la empresa trabajos administrativos.

PRIMERA CATEGORÍA**JEFE DE GRUPO**

Son los que, dependiendo directamente de la Gerencia o Dirección, ejercen sus funciones en el lugar donde la empresa tiene instalada su sede central, asumiendo la orientación y responsabilidad de varias secciones.

SEGUNDA CATEGORÍA**JEFE DE SECCIÓN**

Son los que, a las órdenes de la Dirección o jefe de grupo, dirigen los cometidos asignados a su sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

TERCERA CATEGORÍA**JEFE DE DELEGACIÓN**

Son los que dependiendo directamente de la Dirección o de cualquiera de los departamentos centrales, tienen a su cargo la organización, distribución y ejecución de los trabajos de toda índole que ordinariamente se plantean en el sector a ellos encomendado.

Tendrán a sus órdenes a todo el personal adscrito a la Delegación.

SUBJEFE DE SECCIÓN

Son los que actúan como inmediatos colaboradores del jefe de grupo o sección, sustituyéndolo plenamente a este último en los casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse al propio tiempo de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina serán responsables.

CUARTA CATEGORÍA**OFICIAL PRIMERO**

Son los que a las órdenes inmediatas de un jefe o subjefe y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

A modo de orientación, realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

ENCARGADO DE ALMACÉN

Son los que a las órdenes inmediatas de un jefe o subjefe y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Sin perjuicio de su participación personal en las tareas propias del almacén, sus funciones, entre otras, son las de distribución, vigilancia, inspección del personal a sus órdenes y comprobación de los trabajos de almacén.

ENCARGADO DE LECTORES DE CONTADORES

Son los que, a las órdenes inmediatas de un jefe o subjefe y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Sin perjuicio de su participación personal en las tareas propias de lectura de contadores, sus funciones, entre otras, son las de distribución, vigilancia, inspección del personal a sus órdenes y comprobación de las lecturas realizadas.

QUINTA CATEGORÍA**OFICIAL SEGUNDO**

Son los empleados que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de un jefe, subjefe u oficial de primera, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa, correspondientes a la sección a que pertenezcan, tales como confección de nóminas, control y liquidación de efectos al cobro, operaciones fáciles de contabilidad, transcripción en los libros, organización de archivos o ficheros y demás trabajos auxiliares de oficina.

SEXTA CATEGORÍA**AUXILIAR ADMINISTRATIVO**

Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanográficos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos, cargos, etc.

*SUBGRUPO SEGUNDO: AUXILIARES DE OFICINA***PRIMERA CATEGORÍA****INSPECTOR DE SUMINISTROS**

Son los que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados como consecuencia de suponer la empresa que pueden existir anomalías en sus suministros por haberlas observado su propio personal, por denuncias de personas o entidades ajenas a la misma, o cuando la empresa lo estime oportuno, debiendo estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los abonados y normas reglamentarias, debiendo informar a sus superiores sobre el resultado de su inspección.

LECTOR DE CONTADORES

Son los que anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados de la empresa, realizando el conjunto de operaciones con arreglo a las normas y costumbres propias de la organización de la empresa, y que son necesarias y oportunas para proceder a la ulterior facturación del suministro, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de contadores.

Cuando no realicen su trabajo normal de lectura se les podrá encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con los suministros.

ALMACENERO

Son los que, con conocimientos de los materiales, tienen a su cargo la petición, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos.

GRUPO TERCERO**Artículo 16. Personal obrero**

Son los que, poseyendo los conocimientos y prácticas sobre un oficio determinado, realizan sus actividades correspondientes a los trabajos y categorías profesionales que se indican a continuación:

PRIMERA CATEGORÍA**CAPATAZ DE OFICIO Y ENCARGADO DE TALLER**

Son aquellos obreros de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

ESPECIALISTA MECÁNICO, ELÉCTRICO E INSTRUMENTISTA

Las fichas descriptivas correspondientes a estos puestos de trabajo quedan aprobadas en este convenio colectivo, sin incorporarse a su texto, y se incluirán en el manual de procedimientos, según se indica en la disposición final.

OPERADOR DE PANEL DE ETAP

Las fichas descriptivas correspondientes a estos puestos de trabajo quedan aprobadas en este convenio colectivo, sin incorporarse a su texto, y se incluirán en el manual de procedimientos, según se indica en la disposición final.

SEGUNDA CATEGORÍA

SUBCAPATAZ

Son los que realizan funciones auxiliares al capataz, actuando bajo sus inmediatas órdenes, y pueden sustituirle en caso de ausencia con plena eficacia.

INSPECTOR DE INSTALACIONES

Son los que, estando encargados de tomar sobre el terreno los datos necesarios para redactar los presupuestos y, una vez realizada la instalación, comprueban su ejecución recogiendo las oportunas notas para establecer después la liquidación que haya de practicarse.

OPERADOR DE PLANTA DE ETAP

Las fichas descriptivas correspondientes a estos puestos de trabajo quedan aprobadas en este convenio colectivo, sin incorporarse a su texto, y se incluirán en el manual de procedimientos, según se indica en la disposición final.

MECÁNICO, ELÉCTRICO E INSTRUMENTISTA

Las fichas descriptivas correspondientes a estos puestos de trabajo quedan aprobadas en este convenio colectivo, sin incorporarse a su texto, y se incluirán en el manual de procedimientos, según se indica en la disposición final.

TERCERA CATEGORÍA

OFICIAL DE PRIMERA

Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección que no solo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución, así como el conductor mecánico contratado específicamente, por estar en posesión del carné de primera clase, categoría C1.

Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propias, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

OPERADOR DE CAMPO DE ETAP

Las fichas descriptivas correspondientes a estos puestos de trabajo quedan aprobadas en este convenio colectivo, sin incorporarse a su texto, y se incluirán en el manual de procedimientos, según se indica en la disposición final.

OPERADOR DE PLANTA DE EDAR

Las fichas descriptivas correspondientes a estos puestos de trabajo quedan aprobadas en este convenio colectivo, sin incorporarse a su texto, y se incluirán en el manual de procedimientos, según se indica en la disposición final.

MECÁNICO, ELÉCTRICO E INSTRUMENTISTA –DE INICIO–

Las fichas descriptivas correspondientes a estos puestos de trabajo quedan aprobadas en este convenio colectivo, sin incorporarse a su texto, y se incluirán en el manual de procedimientos, según se indica en la disposición final.

CUARTA CATEGORÍA**OFICIAL DE SEGUNDA**

Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución, así como el conductor mecánico contratado específicamente por estar en posesión del carné de segunda clase, categoría B1.

Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría, o tener a su cargo personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

OPERADOR DE PLANTA DE INICIO DE EDAR

Las fichas descriptivas correspondientes a estos puestos de trabajo quedan aprobadas en este convenio colectivo, sin incorporarse a su texto, y se incluirán en el manual de procedimientos, según se indica en la disposición final.

OPERADOR DE PLANTA DE INICIO DE ETAP

Las fichas descriptivas correspondientes a estos puestos de trabajo quedan aprobadas en este convenio colectivo, sin incorporarse a su texto, y se incluirán en el manual de procedimientos, según se indica en la disposición final.

QUINTA CATEGORÍA**AYUDANTE DE OFICIO**

Son los obreros que, con conocimientos elementales de un oficio o especialidad, ejecutan los trabajos acordes con los referidos conocimientos, bien como ayudantes de oficiales o bien siguiendo las directrices marcadas por el superior que corresponda a juicio de la empresa. Asimismo, llevan a cabo todos los trabajos o conjunto de tareas que supongan esfuerzo físico y en general todos los trabajos que corresponden al peón.

GRUPO CUARTO**Artículo 17. Personal auxiliar**

Se considera personal auxiliar al conjunto de personas trabajadoras que desempeñan funciones auxiliares, de apoyo y de servicio en las distintas dependencias de la empresa, tales como ordenanzas, personal de control de accesos, repartidores o personal de servicios generales.

Sus tareas incluyen control de accesos, vigilancia básica, reparto de documentación, atención auxiliar a usuarios, apoyo logístico y labores complementarias que facilitan el funcionamiento diario de los servicios. Estas funciones se desarrollan bajo instrucciones claras y supervisión directa, con bajo nivel de autonomía e iniciativa, y sin responsabilidad sobre resultados ni mando sobre otras personas.

Se requiere, con carácter general, una formación básica, sin necesidad de titulación específica ni experiencia previa, aunque esta última será valorable. Las relaciones interpersonales pueden ser frecuentes o continuadas, especialmente en puestos con atención al público, exigiéndose una actitud correcta, colaborativa y respetuosa.

Esta categoría podrá ser utilizada para la adaptación de puestos por motivos de salud debidamente acreditados, siempre que las tareas asignadas sean compatibles con las capacidades de la persona trabajadora y con las recomendaciones de los servicios médicos y de prevención de la empresa.

Comprenderá las categorías siguientes:

PRIMERA CATEGORÍA**AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES****AUXILIAR DE RECEPCIÓN, CONTROL Y MANTENIMIENTO****AUXILIAR DE RECEPCIÓN, CONTROL Y ATENCIÓN AL CLIENTE****AUXILIAR DE ALMACÉN**

Las fichas descriptivas correspondientes a estos puestos de trabajo quedan aprobadas en este convenio colectivo, sin incorporarse a su texto, y se incluirán en el manual de procedimientos, según se indica en la disposición final.

Artículo 18. *Escalafón*

A los efectos del presente convenio colectivo, se entenderá por escalafón el encuadramiento de todo el personal fijo y contratado de la empresa en los datos numéricos de la plantilla, con indicación del nombre, fecha de antigüedad y categoría correspondiente.

Anualmente, antes del 30 de enero, la empresa tendrá confeccionado el escalafón de su personal y entregará una copia al comité de empresa.

CAPÍTULO CUARTO

Promoción profesional, vacantes y ascensos

Artículo 19. *Vacantes de puesto de trabajo*

Se considera que se ha producido una vacante, cuando un trabajador causa baja definitiva en la Empresa y el puesto de trabajo que venía ocupando debe permanecer a juicio de la Dirección, y por tanto, hay que volverlo a cubrir con otro trabajador, en las mismas condiciones y aptitud profesional requeridas para el puesto.

PROVISIÓN DE VACANTES

LIBRE DESIGNACIÓN

Las vacantes de puestos de trabajo de los grupos I y II, de la 1.^a y 2.^a categoría, serán cubiertas mediante libre designación por la Dirección de la empresa entre los trabajadores de plantilla, excepto aquellos puestos que, por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando, se cubran por libre contratación.

CONCURSO-OPOSICIÓN

El personal de la empresa tendrá preferencia para ocupar las vacantes existentes, siempre que demuestren su capacitación y reúnan los requisitos y condiciones exigidas.

Las vacantes que se produzcan en la empresa deberán ser comunicadas al comité de empresa.

COMISIÓN DE EXAMEN

Estará formada por cinco miembros, dos de la empresa y dos de la representación del comité y presidida por el director gerente o persona en quien delegue que dispondrá de poder decisorio en caso de empate en las decisiones.

Esta comisión se regulará según los criterios definidos anteriormente y conocerá de las vacantes existentes, así como de los requisitos exigidos para su cobertura previamente a la realización de las pruebas y exámenes correspondientes, siendo de competencia exclusiva de la Dirección de la empresa la fijación de la plantilla y su consiguiente política de empleo y contratación.

Artículo 20. *Concurrencia*

Todo el personal de la empresa puede acudir a las plazas convocadas por concurso-oposición para cubrir las vacantes que se produzcan, cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

Artículo 21. *Cambio de puesto de trabajo*

El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno cerrado, durante un plazo de quince años, tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes de su categoría y grupo profesional, siempre que demuestre su capacidad para las nuevas funciones a desempeñar. Sus retribuciones económicas quedarán sujetas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Asimismo, cuando cualquier trabajador solicite por escrito a la Dirección de la empresa el cambio de centro o de puesto de trabajo, dentro de su misma categoría y grupo profesional, por motivo de su formación, capacidad o necesidad, tendrá preferencia antes de que se produzca una nueva contratación, siempre que demuestre su capacidad profesional para las nuevas funciones a desempeñar.

Para ello, la empresa comunicará las necesidades de cubrir el puesto de trabajo vacante al comité de empresa, dándole publicidad en los tablones de anuncios. El plazo para la presentación de solicitudes será de quince días naturales a contar desde la fecha de comunicación.

A todos los solicitantes, se les podrán realizar las pruebas de aptitud pertinentes.

Artículo 22. *Periodo de prueba*

Las vacantes cubiertas con personal de nuevo ingreso en la empresa tendrán carácter provisional durante un periodo que se denominará de prueba y que no puede exceder del siguiente:

Seis meses para el grupo primero.

Tres meses para el grupo segundo.

Tres meses para el grupo tercero.

Un mes para el grupo cuarto.

Artículo 23. *Promoción económica*

a) El personal de la cuarta categoría del grupo profesional primero, Titulado y Técnico, que no haya ascendido de categoría, a los seis años de su ingreso en la misma, pasará a cobrar el salario base correspondiente a la tercera categoría técnica si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

b) El personal de la quinta categoría del grupo profesional primero, Titulado y Técnico, que no haya ascendido de categoría, a los seis años de su ingreso en la misma, pasará a cobrar el salario base correspondiente a la cuarta categoría técnica si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

c) El personal de la cuarta, quinta y sexta categoría del grupo profesional segundo, Administrativo, percibirá a los seis años de su ingreso en la categoría el salario base inicial correspondiente a la categoría inmediata superior, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

d) El personal del subgrupo 2.º Administrativo, Auxiliares de Oficina, a los seis años de su ingreso en la misma, pasará a cobrar el salario base correspondiente al Oficial Segundo Administrativo.

e) El personal del grupo tercero, Personal Obrero, perteneciente a la categoría Tercera, Cuarta y Quinta, que no haya ascendido de categoría, a los seis años de su ingreso en la misma, pasará a cobrar el salario base inicial correspondiente a la categoría inmediata superior, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

Artículo 24. *Ascensos*

a) Los técnicos de quinta categoría del grupo primero, Personal Titulado y Técnico, a los ocho años de su ingreso en la categoría, ascenderán a técnicos de cuarta categoría.

b) Los oficiales segundos administrativos, a los ocho años de su ingreso en la categoría, ascenderán a oficiales primeros administrativos.

c) Los auxiliares administrativos, a los ocho años de su ingreso en la categoría, ascenderán a oficiales segundos administrativos.

d) Los oficiales de segunda del grupo tercero, Personal Obrero, a los ocho años de su ingreso en la categoría, ascenderán a oficiales primeros.

e) Los operadores de planta de Inicio de EDAR y ETAP, a los 18 meses de su ingreso en la categoría, ascenderán a Operador de Planta EDAR y Operador de Campo de ETAP.

f) Los mecánicos, eléctricos e instrumentistas –de Inicio–, a los dos años de su ingreso en la categoría, ascenderán a mecánicos, eléctricos e instrumentistas.

CAPÍTULO QUINTO

Formación

Artículo 25. *Formación profesional*

La empresa, juntamente con el comité de empresa, se comprometen a establecer un sistema de cursos de formación profesional para todos los trabajadores de la empresa.

Es deber primordial de la empresa atender debidamente en beneficio suyo y en el de su personal a la formación y perfeccionamiento profesional de este.

El perfeccionamiento del personal se encaminará, sobre todo, a facilitarle el ascenso a las categorías superiores, cuidando de que aumente su formación y conocimientos tanto generales como específicos de su profesión, a fin de proporcionarle una sólida y amplia base social y profesional.

Será obligación expresa de la empresa dedicar constante atención a estos fines de formación profesional y perfeccionamiento a sus empleados, asimismo, de las mayores facilidades para su cometido.

Se dedicará preferente atención a la formación y conocimientos detallados de las nuevas instalaciones, sistemas, dispositivos o aparatos que se implanten en las explotaciones.

Artículo 26. *Permiso de estudios*

Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios en centros oficiales o reconocidos tendrán derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que así lo demuestren con los certificados oportunos.

CAPÍTULO SEXTO

Jornada laboral y régimen de trabajo

Artículo 27. *Jornada de trabajo*

1. La jornada de trabajo exigible en la empresa será de 35 horas o de 1519 horas, respectivamente, ya sea en cómputo semanal o anual; siendo el anual para el personal de turno.

La distribución de esta jornada deberá permitir la cobertura de aquellos servicios que la empresa determine, pudiéndose definir diferentes horarios a los vigentes que serán negociados con la representación de los trabajadores.

2. Para facilitar la conciliación en el ámbito de nuestra empresa, se establecerá un tipo especial de trabajo a distancia, de hasta seis días al mes de forma continuada o alterna, para el personal con jornada de siete horas, en los siguientes supuestos:

- Cuidado de ascendientes o descendientes de hasta primer grado de afinidad y consanguinidad, cónyuges y parejas de hecho en casos de enfermedad justificada que requieran reposo y atención domiciliaria con justificación médica que deberá ser comunicado al servicio médico de nuestra empresa. El parentesco por afinidad no se aplica a las parejas de hecho.
- Mujeres embarazadas.
- Desplazamiento fuera del municipio –más de 100 kilómetros– por motivos de custodia de descendientes.
- Incapacidad leve de la persona trabajadora, que permita el trabajo domiciliario sin necesidad de solicitar la baja por enfermedad (procesos infecciosos, reposo domiciliario...). Se requerirá la supervisión del servicio de vigilancia de la salud para su aprobación.
- Mujeres víctimas de violencia de género.

El acogimiento a este tipo de trabajo a distancia no podrá realizarse por regla general en los puestos de trabajo en los que haya relevo, actuación en equipo o brigadas y/o solape de horarios.

Además, y para el resto de los puestos de trabajo, será necesaria la autorización del área a la que pertenezca y la del Área de Personas.

También será posible el trabajo a distancia para la realización de trabajos puntuales y específicos, en las mismas condiciones –número de días, tipo de jornada, puestos de trabajo–, previa autorización del área implicada y la de Personas. Se elaborará un procedimiento al efecto para su concesión.

Otras casuísticas que se puedan dar y no estén contempladas en este artículo se estudiarán en la Comisión de Igualdad, en el menor tiempo posible.

Las personas que se acojan a este tipo de trabajo especial a distancia no verán modificadas ni la relación laboral preexistente con la empresa, ni sus condiciones económicas y laborales –mantendrán los pluses asignados a su puesto de trabajo–. En ningún caso supondrá discriminación respecto al resto de la plantilla.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.

Artículo 28. *Horario de trabajo*

Se podrá establecer un horario flexible a la entrada o salida del trabajo en aquellas áreas de trabajo donde se acuerde y no perjudique la marcha normal del servicio, previa petición del interesado a la misma y remitida a la Dirección de Recursos Humanos.

El acogimiento al horario flexible no será posible por regla general en los casos de relevo, actuación en equipo o brigadas y/o solape de horarios por la afectación que tal ejercicio tendría sobre el servicio a prestar y al resto de trabajadores afectados.

PERSONAL SUJETO A HORARIO DE MAÑANA

La parte fija o de obligada presencia en el puesto de trabajo para todo el personal será desde las 9:00 horas a las 14:00 horas. Para el personal de atención al público la franja horaria obligatoria es de 8:30 a las 14:00 horas.

La parte flexible o variable se fija desde las 7:00 a 9:00 y de 14:00 a 16:30 de lunes a viernes, y de 16:30 horas a 20:00 horas de lunes a jueves, previa autorización del servicio responsable.

El cómputo del control horario se hará por meses. La recuperación del saldo horario podrá regularizarse en el mes del corriente o el siguiente.

El saldo máximo que puede acumular todo trabajador tanto a favor como en contra en cada periodo será de 120 minutos, descontándose de las retribuciones todo saldo negativo que supere dicha cifra, con independencia de la posible responsabilidad disciplinaria en la que se pudiera incurrir. Sin perjuicio de ello si se llevasen a cabo descuentos reiterados en nómina por saldos negativos superiores a 120 minutos, la autorización de acogimiento al horario flexible podrá ser revocada.

Los trabajadores deberán solicitarlo con 15 días de antelación como mínimo y la empresa deberá contestar razonadamente con la aprobación o negación en un plazo máximo de 10 días laborables.

En los casos de concurrencia de solicitudes que impidan la concesión de todas ellas a criterio de su dirección, se someterán al acuerdo de la Comisión del Plan de Igualdad que resolverá en el plazo de dos semanas sobre la preferencia de solicitudes a atender en atención a las circunstancias particulares de cada caso.

Con carácter general, el horario de trabajo de los servicios será el siguiente:

Para el personal que realice su trabajo en jornada de mañana, el horario será de lunes a viernes ambos inclusive de 7:45 a 14:45 horas.

Para el personal que realice su trabajo en jornada de mañana o tarde, de manera alternativa de lunes a viernes, ambos inclusive, el horario será el siguiente:

CAPATACES Y BRIGADAS DE REDES DE AGUA POTABLE

- 7:45-14:45.
- 14:00-21:00.
- 16:45-23:45.
- 23:45-7:45.

PERSONAL DE CONSTRUCCIÓN Y TRANSPORTE

Mañana: 7:45-14:45.
Tarde: 14:00-21:00.

PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE SANEAMIENTO Y ALCANTARILLADO

Mañana: 7:45-14:45.
Tarde: 14:45-21:45.

PERSONAL DE ALMACÉN

Mañana: 7:45-14:45.
Tarde: 14:30-21:30.

PERSONAL DE TERCARIO-AFINO

Mañana: 6:45-13:45.
Tarde: 13:30-20:30.

PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Mañana: 7:30-14:30.
Tarde: 14:15-21:15.

LABORATORIO ATABAL

LUNES A VIERNES:

Mañana: 7:45-14:45.
Tarde: 12:00-19:00.

SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVOS: 7:00 a 19:00.

PERSONAL DE SECADO TÉRMICO

Mañana: 6:30-13:30.
Tarde: 13:30-20:30.

TURNOS DE 12 HORAS EN EL TALLER DE EBAR

HORARIO DE INVIERNO (desde 1 de octubre hasta 30 de abril)

Brigada 1 de 07:30 a 19:30.

Brigada 2 de 08:30 a 20:30.

HORARIO DE VERANO (desde 1 de mayo hasta 30 de septiembre)

Brigada 1 de 7:00 a 19:00.

Brigada 2 de 9:30 a 21:30.

Los horarios de la segunda brigada podrán ajustarse al horario de la primera en función de las necesidades del servicio con periodos mínimos mensuales.

En fines de semana, el horario será el de la brigada 1, de lunes a viernes, según la época del año.

La realización del cuadrante anual del servicio, para el personal de taller con turnos de doce horas, se distribuirá de forma anual atendiendo al número de horas de trabajo efectivo establecido en el artículo 27.

A tal fin se incluirán en el cuadrante:

- 146 jornadas de 12 horas (incluidos vacaciones y permisos).
- 13 días hábiles de vacaciones.
- 6 jornadas de permiso retribuidos (Navidad, Semana Santa).
- 219 descansos (descansos semanales y festivos).

Para el personal que realice su trabajo en turno rotativo cerrado en jornada de 12 horas, de lunes a domingo, el horario será el siguiente:

Mañana: 7:00-19:00.

Noche: 19:00-07:00.

El cuadrante de turno rotativo cerrado se confeccionará de la siguiente manera (128):

- 121 días de jornada a turno con doce horas de trabajo diario.
- 2 días de jornada a turno cero con ocho horas de trabajo diario.
- 4 días de jornada a turno cero con 12 horas de trabajo diario.
- 1 día de jornada a turno cero con tres horas de trabajo diario.

En dicho cuadrante, se incluyen 237 días de descanso que corresponden a:

- 30 días de vacaciones.
- 16 días festivos (12 nacionales, 2 locales, y 2 de convenio).
- 6 permisos retribuidos.
- 94 descansos legales.
- 91 días por diferencia de jornada diaria de trabajo.

Los días de turno cero se dedicarán preferentemente a la formación profesional del trabajador. Se realizarán de lunes a viernes, durante la jornada de mañana o tarde si se tiene que sustituir a algún trabajador, no realizándose turno cero durante los sábados, domingos o festivos.

En el relevo de turno, el trabajador deberá permanecer en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario para su posible sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante. Abonándose el exceso de jornada como trabajo extraordinario.

Cada empleado/a de la empresa dispondrá, dentro de su jornada de trabajo, de un periodo de descanso de veinte minutos diarios. El personal con turnos de doce horas dispondrá de un descanso adicional de veinte minutos no acumulable al anterior. Estos descansos se computarán como trabajo efectivo y se disfrutarán en el tiempo que se determine para cada servicio.

De común acuerdo dentro de cada servicio, con la participación del comité de empresa y la aprobación de la Dirección, se podrán modificar los horarios de trabajo establecidos con carácter general, con el fin de adaptarlos a las necesidades propias del servicio.

Los cuadrantes de servicio y sus modificaciones sustanciales se remitirán y discutirán con la representación de los trabajadores previa a su entrada en vigor.

Artículo 29. *Servicio de guardia de sábados, domingos y festivos*

Al objeto de cubrir los trabajos correspondientes de sábados, domingos y festivos, se crea un servicio de guardia, donde se realizarán todos los trabajos y tareas propias del servicio donde se efectúe la guardia. En este servicio de guardia, regirá el mismo horario que el establecido en el artículo anterior para la jornada normal de trabajo de mañana o tarde. Este servicio de guardia se puede hacer extensivo a cuantos servicios o secciones de trabajo se consideren necesarios, previa negociación de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Asimismo, se establece un servicio de guardia para cubrir las noches, con el mismo tratamiento que el expresado anteriormente para el servicio de guardia de mañana o tarde. El horario será de 24:00 a 7:00 horas. Este servicio de guardia se puede hacer extensivo a cuantos servicios o secciones de trabajo se consideren necesarios, previa negociación de la empresa con los representantes de los trabajadores.

Para atender estos servicios de guardia, y con el fin de que el servicio quede cubierto las veinticuatro horas del día, se podrá modificar el horario de algunas brigadas bien a la entrada o la salida para que haya una coincidencia en los relevos de dichos servicios, respetando siempre las siete horas de jornada diaria.

Los descansos correspondientes a estos servicios de guardia se harán efectivos en la semana inmediata posterior a la realización de dichos servicios.

Las secciones que tienen que realizar el servicio de guardia son las siguientes:

RED DE AGUA: Servicio de guardia de sábados, domingos y festivos, en jornada de mañana, tarde y noche. En días laborables, solo jornada de noche.

ALMACÉN, TALLER MECÁNICO, TALLER DE TRANSPORTE Y TALLER DE CONSTRUCCIÓN: Servicio de guardia de sábados, domingos y festivos, en jornada de mañana y tarde.

LABORATORIO QUÍMICO: Servicio de guardia de sábados, domingos y festivos, en jornada de mañana.

LIMPIEZA DE SANEAMIENTO Y ALCANTARILLADO: Servicio de guardia de sábados, domingos y festivos, en jornada de mañana y tarde. Durante los meses de septiembre, octubre, noviembre, diciembre, enero y febrero, se crea una expectativa de servicio para cubrir las noches de sábados, domingos y festivos, que se realizará con los medios que la empresa estime oportunos para la localización de los trabajadores.

Por cada noche de expectativa de servicio de sábados y domingos, se abonará el 50 % del importe del plus de guardia por cada noche y un día de descanso compensatorio por las dos noches.

Por cada noche de expectativa de servicio de festivos, se abonará el importe de un plus de guardia y un día de descanso compensatorio.

Este servicio de guardia se realizará de manera rotativa por la totalidad de los trabajadores que integran el servicio o sección correspondiente.

Se confeccionará un cuadrante semestral que determine los días de servicio de guardia que tiene que realizar cada trabajador.

Artículo 30. *Festividades*

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como días festivos en todo el ámbito de la empresa.

En caso de que estos días coincidan en sábados, se disfrutarán el día laborable anterior. En caso de que coincidan en domingo, se disfrutará el día laborable posterior. Si coinciden en festivo (nacional o local), se acordará con participación del comité de empresa, si se traslada al día laborable anterior o posterior a dicho festivo.

a) Asimismo, se disfrutará de tres días laborables en Semana Santa y tres días laborables en Navidad. El cómputo para el disfrute de los tres días laborables de Semana Santa se considerará desde la semana anterior y posterior a dicha fiesta, ambas inclusive.

Para el disfrute de los tres días laborables de Navidad, se considerará desde la semana anterior al 22 de diciembre hasta el 7 de enero, ambos inclusive. Los trabajadores que soliciten el disfrute de estos días en las fechas indicadas anteriormente, se procederá a su concesión de la misma manera que lo estipulado en los apartados c), j), k) y l) del artículo 31.

Si por necesidades del servicio no fuese posible atender la solicitud del trabajador, podrá disfrutarlos posteriormente en las fechas de su conveniencia, aumentándose en un día más por cada periodo.

b) El trabajador podrá disfrutar de estos seis días laborables de cada año natural para asuntos particulares, distribuyéndolos a su conveniencia, respetando siempre las necesidades del servicio.

En caso de que no sea posible su concesión por coincidir todos los peticionarios a la vez del mismo servicio, se procederá de forma análoga a lo establecido en los apartados c), j), k) y l) del artículo 31.

c) Estos seis días laborables de cada año natural no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales.

Artículo 31. *Vacaciones*

a) Se establece, con carácter general, un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica.

b) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. El trabajador que voluntariamente y previo acuerdo con la dirección de la empresa disfrute sus

vacaciones de forma completa y continuada fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, percibirá como bolsa de vacaciones la cantidad de 300 euros.

Este abono no será aplicable a las categorías 1.^a y 2.^a del grupo primero, 1.^a, 2.^a y 3.^a del grupo segundo, ni al personal en régimen de turno cerrado.

c) El periodo o periodos del disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

d) Con carácter general, las vacaciones se podrán fraccionar al menos en dos periodos, computándose en todo caso como días laborables, con el total de veintidós días en cómputo anual. El periodo mínimo será de cinco días laborables, no teniéndose en cuenta las fracciones inferiores a cinco días.

Para el caso del personal con turno de 12 horas, no incluido en el régimen de turno cerrado, personal del taller de EBAR o aquel otro que pueda incluirse en un futuro en dicho sistema de trabajo, el número de días hábiles de vacaciones, en caso de que se opte por fraccionarlas y no disfrutar los treinta días naturales de forma continuada, será de un máximo de trece días hábiles, toda vez que la media semanal de días de trabajo efectivo a la semana se sitúa en tres días. En este caso, el periodo mínimo de días laborales será de tres días.

e) El trabajador que solicite el disfrute de las vacaciones fuera del periodo comprendido entre julio a septiembre, ambos inclusive, tendrá un día más de vacaciones, tanto si las disfruta de forma continuada o fraccionadas. En caso de fraccionamiento, los periodos mínimos serán como los contemplados en el punto d).

f) El trabajador que, por necesidades del servicio no disfrute sus vacaciones anuales entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, tendrá veinticinco días laborables de vacaciones en cómputo anual, pudiendo fraccionarlas en periodos mínimos como los contemplados en el punto d); no es aplicable para el caso del personal con turno de 12 horas no incluido en el régimen de turno cerrado.

g) El periodo de baja por enfermedad o accidente será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador dentro del año.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento de su servicio, que a su vez, deberá comunicarlo al Departamento de Personal, dentro de los dos días laborables siguientes, para poder disfrutar, dentro del año, el resto de las vacaciones que le queden.

Caso de que las vacaciones o parte de las mismas se disfruten durante el último trimestre, la referencia que en los párrafos anteriores de este punto se hace al año natural, se entiende ampliada hasta el fin del primer trimestre del siguiente año.

h) El trabajador de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año natural, la parte proporcional de vacaciones correspondiente, desde la fecha de su incorporación hasta fin de año, a razón de dos días y medio naturales por mes trabajado.

i) El empleado que cese en la empresa por voluntad propia, finalice el periodo por el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el tiempo trabajado dentro del año natural.

En caso de que el trabajador cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiese, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año natural.

j) Anualmente y antes del 31 de enero, se confeccionará el calendario de vacaciones por la jefatura de los diferentes servicios, debiendo existir acuerdo entre el personal del mismo servicio y, en cualquier caso, acuerdo empresa-trabajador. En caso de no existir acuerdo, se someterá a la comisión paritaria de seguimiento que determinará el disfrute de las vacaciones, asegurando que quede cubierto el servicio.

k) El personal que realice su trabajo en régimen de turno, disfrutará las vacaciones de forma continuada por grupos completos.

l) Se procurará que las vacaciones se realicen de manera rotativa entre el personal del mismo servicio.

Artículo 32. *Licencias especiales*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de dos días al año para asuntos propios. El disfrute de estos días solo requerirá que se soliciten con siete días de antelación no pudiendo coincidir en el mismo día más de una petición por cada servicio.

El personal que realice su trabajo en jornada de mañana o de mañana y tarde, de lunes a viernes, tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de permiso cuando uno o más días de fiesta nacional, autonómica o local no sustituible coincida en sábado. Este día tendrá, a efectos de su disfrute, la consideración dada a los días de permiso por asuntos propios.

El personal que realice su trabajo en jornada de mañana o de mañana y tarde, de lunes a viernes, tendrá derecho, por año natural, a días adicionales de permiso cuando coincidan en sábado una o más fiestas no sustituibles (nacionales, autonómicas o locales), conforme al siguiente criterio:

- Si coincide una fiesta:
 - Se concederá un (1) día adicional de permiso.
- Si coinciden dos o más fiestas:
 - Se concederán como máximo dos (2) días adicionales de permiso.

Estos días tendrán, a efectos de su disfrute, la misma consideración que los permisos por asuntos propios.

Además, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos previo aviso y justificación:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o constituir una unión de hecho inscrita en el registro específico de parejas de hecho correspondiente. El cambio entre las distintas modalidades de unión previstas en el párrafo anterior con la misma persona no generará derecho a este permiso.
- b) Cinco días laborables en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización que requiera pernoctar en el centro hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge/parejas de hecho o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El parentesco por afinidad no es de aplicación a las parejas de hecho. También se aplica en los mismos casos para cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiere el cuidado efectivo de aquella.
- c) Tres días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge/parejas de hecho o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El parentesco por afinidad no se aplica a las parejas de hecho. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, con una distancia mínima de 150 kilómetros entre el lugar de destino y la localidad de residencia del personal, el plazo será de cuatro días laborables.
- d) Un día laborable por fallecimiento de los demás familiares.
- e) Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.
- f) Se concederán permisos no retribuidos a todas las personas trabajadoras que lo soliciten con una duración desde siete días hasta seis meses anuales, siempre que no perjudique las necesidades del servicio.
- g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a utilizar y distribuir la reducción horaria por lactancia diaria en el momento en que mejor le convenga durante su jornada normal de trabajo.
- h) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares

o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

La duración total de este permiso variará en función de la jornada diaria de cada colectivo hasta acumular cuatro jornadas de trabajo al año:

- Jornada de 7 horas/día = 28 horas.
- Jornada de 8 horas/día = 32 horas.
- Jornada de 12 horas/día = 48 horas.

Este permiso podrá cubrir la ausencia de una jornada completa o fragmentada en horas sin superar el límite de las cuatro jornadas al año.

También se podrá utilizar el permiso si el accidente o situación de urgencia se produce durante el trayecto del domicilio de la persona a su centro de trabajo, en las mismas condiciones de lo utilizado en los accidentes *in itinere*, en este caso sin necesidad de marcar la entrada.

Se entiende por motivos de fuerza mayor el accidente o enfermedad, los robos -a personas o bienes particulares-, incendio, inundación u ocupación del domicilio familiar o compartido, que requiera la presencia inmediata del trabajador/a.

Otras casuísticas que se pueden dar y no estén contempladas en este artículo se estudiarán en la Comisión Paritaria de Seguimiento, en el menor tiempo posible.

Se incluye la tabla de grados de consanguinidad y afinidad:

TITULAR/CÓNYUGE				
1.º GRADO	PADRE/MADRE	HIJO/HIJA	SUEGRO/A	YERNO/NUERA
2.º GRADO	ABUELOS/AS	HERMANOS/AS	CUÑADOS/AS	NIETOS/AS
3.º GRADO	BISABUELOS/AS	TÍOS/AS	SOBRINOS/AS	BIZNIETOS/AS
4.º GRADO	PRIMOS/AS			

Artículo 33. Horas extraordinarias

a) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio colectivo.

b) La cuantía de la hora extraordinaria llevará un incremento del 75 % sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

c) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

d) No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros, averías y daños extraordinarios y urgentes, cuya interrupción implique para los usuarios graves deficiencias o trastornos en el suministro.

e) Las ausencias imprevistas en que sea necesario cubrir el puesto de trabajo, será obligatorio por parte de los trabajadores cubrir las ausencias. Debiendo la empresa, en la medida de lo posible, cubrir las ausencias imprevistas con las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

f) La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las previstas en los apartados d y e, que tendrán carácter obligatorio su realización.

g) El trabajador optará entre cobrar las horas extraordinarias o compensarlas por tiempo equivalente de descanso. El descanso de las horas extraordinarias realizadas, se llevará a cabo dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 34. *Trabajos de duración superior a la jornada normal*

Dado el carácter público del servicio que presta la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo.

Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de desayuno, almuerzo o cena y la índole del trabajo, a juicio del jefe responsable del mismo, no permitiera una interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal.

Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a lo establecido sobre horas extraordinarias.

Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a este, en compensación al desayuno, almuerzo o cena, la cuantía que se contempla en el anexo II.

Artículo 35. *Excedencias*

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

b) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas y que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

c) La excedencia voluntaria se concederá al trabajador con una antigüedad en la empresa de un año y que sea fijo de plantilla.

Dicha excedencia voluntaria no podrá ser concedida por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Las excedencias voluntarias se podrán prorrogar hasta el máximo establecido, así como solicitar una nueva en el plazo de 18 meses desde la finalización de la anterior.

Deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación.

El trabajador solicitará el reingreso por escrito con treinta días de antelación, antes de la finalización de la excedencia, reincorporándose al término de la misma a su puesto de trabajo.

Si no solicita el reingreso treinta días antes del plazo concedido de excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

d) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el periodo de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y solamente el primer año se le computará a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Régimen económico

Artículo 36. *Régimen económico*

Las retribuciones y demás conceptos económicos establecidos en el presente convenio colectivo son las contempladas en las tablas salariales del anexo I y II.

Para los años 2024, 2025 y 2026, se aplicará sobre las tablas salariales el incremento superior establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente o las normas estatales de aplicación a la Administración local.

En caso de que la normativa antes aludida dejara de ser de aplicación en EMASA, la revisión y actualización de las tablas salariales serán acordadas por la comisión negociadora del convenio.

Artículo 37. *Antigüedad*

La cantidad a abonar por este concepto será la suma de la antigüedad que se venía percibiendo en diciembre de 2013, que queda consolidada, incrementada anualmente a partir de 2014 con un 2,3 % del salario base.

No podrá ser en ningún caso superior al 70 % del salario base correspondiente.

No podrá ser en ningún caso superior a la cuantía resultante de aplicar el 70 % al salario base del Titulado Superior con Jefatura de Servicio, según las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2011.

La cantidad que resulte en concepto de antigüedad, se abonará en cada paga, tanto ordinaria como extraordinaria.

A efectos del cómputo de antigüedad, se considerará cumplido un nuevo año el día 1 del mes en que se comenzó a prestar servicio.

Los trabajadores ingresados en la empresa a partir del 1.º de enero de 2014 percibirán este concepto en las mismas condiciones descritas anteriormente excepto las siguientes:

El porcentaje a aplicar a su salario base será de un 1 % anual durante la vigencia del actual convenio.

Artículo 38. *Pagas extraordinarias*

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias, equivalente cada una de ellas al salario base mensual más la antigüedad mensual. Serán abonadas junto a las pagas ordinarias de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Las pagas extraordinarias se devengarán trimestralmente, por tanto, el personal que ingrese o cese en la empresa devengará la parte proporcional al tiempo trabajado en el trimestre de la paga correspondiente.

Artículo 39. *Paga de beneficios*

La participación de beneficios consistirá en un 15 % de la suma del:

- Salario base mensual.
- Antigüedad mensual.
- Gratificaciones que con carácter fijo se vinieran percibiendo mensualmente.

Se percibirá junto a las doce mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

Artículo 40. *Paga de vacaciones*

Se establece una paga anual de vacaciones por trabajador, pagadera en el mes de julio de cada año, cuya cuantía será la contemplada en el anexo II.

Los trabajadores que no hayan trabajado el año completo la percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 41. *Incentivo*

Se establece un incentivo del 3 % del salario base, pagadero doce veces al año, para todos aquellos trabajadores de las categorías que se relacionan a continuación y que no tengan reconocida una gratificación o que teniéndola sea de valor inferior a dicha cantidad, en cuyo caso se abonará la diferencia que resulte entre dicha gratificación y el incentivo que aquí se indica.

Las categorías afectadas son: Delineante Proyectista, Encargado de Sección, Taller, Lectura y Almacén, Delineante, Analista de Laboratorio, Inspector de Obra, Auxiliar Técnico, Subjefe de Sección, Oficial 1.^a y 2.^a, Administrativo, Auxiliar Administrativo, Inspector de Suministro, Lector, Almacenero, Capataz, Operador de Panel de ETAP, Especialista Mecánico, Eléctrico e Instrumentista, Operador de Planta de ETAP, Subcapataz, Inspector de Instalaciones, Mecánico, Eléctrico e Instrumentista, Oficial 1.º, Operador de Campo de ETAP, Operador de Planta de Aguas Residuales, Oficial 2.º, Operador de Planta de Inicio de Aguas Residuales, Operador de Planta de Inicio de Tratamiento de Agua Potable, Mecánico, Eléctrico e Instrumentista de Inicio y Ayudante de Oficio, Auxiliar Servicios Generales, Auxiliar de Recepción, Control y Mantenimiento, Auxiliar de Recepción, Control y Atención al Cliente y Auxiliar de Almacén.

Artículo 42. *Gratificación*

Se define como aquel complemento de carácter personal que la empresa concede con carácter discrecional, no sometido a regla o norma para su concesión, en atención a las circunstancias personales y/o profesionales del trabajador.

Su importe máximo, en cómputo anual, no podrá exceder de seis mil euros (6.000 euros). Este concepto quedará sujeto a las revisiones que puedan por convenio colectivo establecerse, si bien su importe máximo no podrá incrementarse. Se abonará con periodicidad mensual.

Las cantidades que superen la cuantía máxima y hayan sido asignadas discrecionalmente por la gerencia, antes de la entrada en vigor del presente texto, podrán dejar de percibirse si las circunstancias personales y/o profesionales dejan de existir.

Las cantidades que a la fecha de efectos del presente convenio se viniesen percibiendo por el mencionado concepto –incluida la parte proporcional del concepto de beneficio–, y que superasen el importe reflejado en el párrafo segundo, pasarán a integrarse en un concepto denominado complemento *ad personam*. Dicho complemento no se verá sometido a los posibles incrementos que puedan acordarse en convenio, no siendo por lo tanto objeto de revisión, quedando sujeto a las reglas de absorción y compensación que se establecen en el artículo 57.

Artículo 43. *Complemento específico*

Se establece un complemento específico para todos los trabajadores que tendrá una parte fija y otra variable, cuya cuantía es la establecida en el anexo II de las tablas salariales.

Artículo 44. *Lectores de contadores*

Se establece como rendimiento normal de trabajo 220 lecturas por cada jornada efectiva de trabajo.

Estas 220 lecturas, tienen que ser la media de la suma de las lecturas efectuadas por todos los lectores de contadores en cada jornada efectiva de trabajo.

Dicho rendimiento se calculará en cada ciclo de lectura y totalizado en cómputo anual.

Los trabajadores de la categoría de Lector percibirán en los mismos términos que lo hacen en la actualidad la gratificación de lectura que se viene abonando y cuya cuantía se recoge en el anexo II, independiente del concepto establecido en el artículo 41. Esta cuantía sufrirá los mismos incrementos que el resto de conceptos.

Artículo 45. *Complemento de remuneración por trabajo nocturno*

Se abonará un complemento por la realización de trabajo nocturno llamado plus de nocturnidad, consistente en el 25 por ciento del salario base diario del trabajador.

Este plus de nocturnidad se abonará por cada noche efectivamente trabajada.

Este plus de nocturnidad se abonará durante el periodo de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, no devengándose en consecuencia en descansos, licencias especiales, permisos retribuidos ni en baja por IT de cualquier clase.

Artículo 46. *Pluses de turno rotativo cerrado*

Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo, para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turno rotativo cerrado.

Su cuantía será la contemplada en el anexo II y será igual para todas las categorías profesionales.

Los pluses de turno rotativo cerrado y noche se abonarán por cada día de trabajo efectivo.

Los pluses de turno rotativo cerrado y noche se abonarán durante el periodo de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, no devengándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos ni en baja por IT, de cualquier clase.

Artículo 47. *Complemento por festivos para el personal de turno rotativo cerrado*

El personal de turno rotativo cerrado que, por la organización del trabajo y las necesidades del servicio, tenga que trabajar en días considerados como festivos (12 fiestas nacionales, 2 locales y 2 de convenio) independientemente de su descanso compensatorio igual a la jornada trabajada, percibirá un complemento económico consistente en el 75 % del valor de una hora base por cada hora efectivamente realizada. Dándole a dicho complemento por festivo un carácter compensatorio mixto.

Este complemento de festivo se abonará si coincide algún día festivo durante el disfrute del periodo de vacaciones anuales.

Artículo 48. *Pluses de servicio de guardia de sábados, domingos, festivos*

Complementariamente al descanso compensatorio, consistente en otra jornada completa igual a la trabajada para cubrir el servicio de los referidos días, se establece un complemento económico en la cuantía siguiente:

- a) Servicio de guardia de sábados, domingos y festivos, para el personal de la red de distribución, almacén, limpieza de saneamiento y alcantarillado, laboratorio químico, taller de construcción y taller mecánico, su cuantía es la contemplada en el anexo II por jornada realizada.
- b) Servicio de guardia de noche, para el personal de la red de distribución y limpieza de saneamiento y alcantarillado, su cuantía es la contemplada en el anexo II por jornada de noche realizada, incluidas aquellas llevadas a cabo en sábados, domingos y festivos.

Estos pluses se abonarán durante el periodo de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, no devengándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos ni en baja por IT, de cualquier clase.

Artículo 49. *Plus de conducción*

La utilización de vehículos de la empresa para los desplazamientos llevará aparejada la percepción del plus de conducción por simultanear, la función propia del empleado con la de conducir para transportar materiales y/o personas.

El importe de este plus se fija por día en que efectivamente se simultanee dicha función, y su cuantía será la contemplada en el anexo II.

Artículo 50. *Complementos de jornada desplazada y prolongación de jornada*

a) **PLUS JORNADA DESPLAZADA:** El personal que realice su jornada laboral en horario de mañana o tarde, de manera alternativa, percibirá en concepto de plus de jornada desplazada la cuantía contemplada en el anexo II.

b) **COMPLEMENTO DE PROLONGACIÓN DE JORNADA:** Retribuye la prestación del servicio en un cuadrante anual de jornadas de doce horas.

Este complemento se abonará a las siguientes categorías de turno cerrado: Operador de EDAR, Operador de Inicio de EDAR, Operador de Panel, Operador Planta IDAS, Operador de Campo, Operador de Inicio de ETAP, personal del taller eléctrico de este turno, así como aquellos que realicen las sustituciones de los anteriores puestos de trabajo.

También se abonará a los operadores de las estaciones de bombeo de agua residual con cuadrante anual de 12 horas y sistema de guardias de sábado, domingo y festivos.

El importe de los diferentes complementos vendrá reflejado en el anexo II.

c) Ambos complementos se abonarán por día efectivamente trabajado y durante el periodo de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, no devengándose en consecuencia en descansos, licencias especiales, permisos retribuidos ni en baja por IT de cualquier clase.

Artículo 51. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

Percibirá este complemento el personal operativo adscrito a los servicios de explotación, mantenimiento y laboratorio de las instalaciones de EDAR y EBAR, en atención a las condiciones específicas en las que desarrolla su actividad.

En este caso, la cuantía del complemento será la equivalente al 20% del salario base correspondiente a la categoría de Capataz de Oficio, y se abonará por día trabajado presencialmente.

Asimismo, también percibirá este plus el personal que realice tareas recogidas en protocolos específicos de prevención de riesgos laborales, exclusivamente en los días en que se ejecuten dichas tareas.

Los protocolos actualmente aplicables son:

- NPS 311: Corte de tubería de amianto-cemento.
- NPS 203: Trabajos en espacios confinados.

En estos supuestos, la cuantía del complemento será el 20 % del salario base de la categoría profesional de la persona trabajadora.

Este plus es incompatible con el previsto en el artículo 52 (plus de condiciones ambientales).

Artículo 52. Plus de condiciones ambientales

Se denomina así la cantidad que percibe el trabajador como compensación por la exposición a condiciones ambientales desfavorables que concurren en el centro o en instalaciones concretas donde desarrolla habitualmente su trabajo.

Estas condiciones se determinan en función de la evaluación técnica de distintos factores ambientales identificados en el desarrollo habitual del puesto, realizada por el servicio de prevención propio de EMASA. Entre dichos factores se encuentran:

- Exposición a contaminante biológico-químico por gestión-manipulación de materiales y/o herramientas que hayan podido tener contacto directo con este tipo de contaminantes.
- Exposición a proyecciones/salpicaduras y aerosoles de agua residual/contaminantes biológicos.
- Exposición a productos químicos por manipulación.
- Exposición a contaminantes químicos ambientales: H₂S, NH₃, SO₂, O₃, CO₂, entre otros.
- Exposición a ruido ambiental.
- Exposición a malos olores y suciedad propios de instalaciones en las que se procesa agua residual. Incluidas redes e instalaciones de saneamiento.

Se establecen los siguientes niveles de exposición:

- 1: Máxima exposición.
- 2: Media exposición.
- 3: Baja exposición.
- 4: No exposición.

Este plus es incompatible con el desarrollado en el artículo 51, plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, salvo con los protocolos NPS 311 y NPS 203.

En la siguiente tabla se indica la exposición con los grupos profesionales y los centros asignados:

GRUPOS PROFESIONALES	EDAR Y EBAR	IDAS ATABAL	REDES DE SANEAMIENTO
PERSONAL OPERATIVO DE EXPLOTACIÓN	NO APLICA	2	3
PERSONAL OPERATIVO DE MANTENIMIENTO	NO APLICA	3	-
ANALISTAS DE LABORATORIO	NO APLICA	2	-
ENCARGADOS	2	4	3
PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	3	4	4

Se abonará, por día trabajado presencial, la cantidad indicada en el anexo II aplicando un factor que refleje el nivel de exposición a la que pertenece el grupo del trabajador, según el siguiente cuadro:

NIVELES EXPOSICIÓN	FACTOR
1	100 %
2	50 %
3	33 %
4	0 %

Artículo 53. *Dietas y locomoción*

El trabajador que, por necesidades de la empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo donde esté adscrito, percibirá por el concepto de dietas las cuantías contempladas en el anexo II.

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable que el trabajador almuerce, cene o pernocte fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo y haya sido enviado por la empresa.

Para el desplazamiento, en caso de que se utilice el vehículo propio, se abonará la cuantía contemplada en el anexo II por cada kilómetro realizado.

Artículo 54. *Plus de especialización*

Se establece un plus de especialización para los operadores de panel con objeto de recoger las circunstancias que enmarcan este puesto al ser de atención y presencia permanente y localizada durante las 24 horas al día, y atender la plena dedicación al servicio encomendado en las tareas que actual y habitualmente vienen desempeñando los operadores de panel, como son las de coordinación de actividades y procesos y, especialmente, las de:

- Vigilar la monitorización de las instalaciones a través del SCADA.
- Ejecutar las maniobras que se llevan a cabo de forma remota.
- Mantener comunicación sobre las operaciones en las instalaciones con el operador de turno.

- Registrar la información de parámetros relevantes al proceso (sean o no automatizados).
- Informar al encargado de las alarmas relevantes que surgen en el sistema de control, así como de todos los datos y anomalías que son relevantes al proceso.
- Asistir, conforme a los procedimientos establecidos, las alarmas e incidencias que son informadas en el puesto.

Así como, atender las ausencias del encargado de turno de la misma forma que actualmente desempeñan el turno de noche.

La cuantía de este plus se recoge en el anexo II.

Artículo 55. *Plus de Operador de Panel, plus de Operador Planta IDAS y plus de Operador de Aguas Residuales*

Se establece un abono mensual para aquellos trabajadores que ostenten las categorías de Operador de Panel u Operador de Planta IDAS y Operador de Planta de Aguas Residuales de la EDAR Guadalhorce, cuya cuantía es la contemplada en el anexo II.

Este es incompatible con la percepción del plus de conducción.

Artículo 56. *Plus de desarrollo*

A. Además de la retribución básica contemplada en el convenio colectivo, se podrán establecer complementos de tipo personal a trabajadores/as por su especial dedicación, incremento de productividad, aportaciones e innovaciones en el trabajo que repercutan en beneficio de la empresa, así como, conocimientos y cualidades que impliquen la mejora del trabajo no contempladas en la definición del puesto, etc. El abono de este plus se realizará de forma proporcional al tiempo trabajado en el año natural de su devengo y su importe no será tenido en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias.

B. Su importe máximo en cómputo anual, incluyendo la parte del concepto beneficio, no podrá exceder de seis mil euros (6.000 euros). Este concepto no sufrirá incremento salarial alguno. Se abonará con periodicidad mensual.

Las cantidades que a la fecha de efectos del presente convenio se viniesen percibiendo por el mencionado concepto, que superasen el importe reflejado en el párrafo precedente, pasarán a integrarse en un concepto denominado complemento *ad personam*, el cual no se verá sometido a los posibles incrementos que puedan acordarse en convenio, no siendo por lo tanto objeto de revisión, dicho complemento quedará sujeto a las reglas de absorción y compensación que se establecen en el artículo 57.

Este incentivo no tiene el carácter de consolidable, estando sujeto a revisión anual y al cumplimiento de los objetivos que desde la empresa, el servicio y/o el departamento, se establezcan anualmente y se percibirá mientras se mantengan las condiciones que posibilitan su concesión. El abono del mencionado complemento se contemplará a propuesta de los jefes de departamento, jefes de área o la propia gerencia.

Artículo 57. *Pluses ad personam*

Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea el origen, individual o colectivo de las mismas, y sin perjuicio de los establecidos en el artículo siguiente, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante un complemento salarial denominado complemento *ad personam*. Este complemento no sufrirá incremento salarial alguno.

Las cantidades que se integren bajo el concepto *ad personam* que deriven de los excesos sobre los importes máximos de los conceptos gratificación y plus de desarrollo, estarán sujetas al

mecanismo de absorción y compensación y, por tanto, serán absorbidas y compensadas por los incrementos que se acuerden en sucesivas revisiones del convenio de todos los pluses y conceptos afectados, así como por aquellos incrementos correspondientes al concepto antigüedad.

Artículo 58. *Plus de supervisión y seguimiento*

El abono de este plus supone la atención mediante el teléfono móvil que recibe las alarmas y el ordenador portátil que permite acceder al sistema de control SCADA de las instalaciones de las incidencias detectadas, mediante la conexión a dicho sistema y su resolución a distancia, acudiendo a la planta solo en caso necesario y únicamente para aquellas que así lo requieran.

Esta supervisión y seguimiento deslocalizado se prestará durante las noches de lunes a viernes y durante el fin de semana completo y conlleva el compromiso de mantener en funcionamiento la instalación siempre que el de toda la instalación se desarrolle en condiciones normales.

Se realizará inicialmente con la periodicidad que requiera el servicio y rotativo entre los integrantes del mismo, siendo su precio el indicado en las tablas salariales. Se devengarán durante el periodo que esté asignado al servicio.

En el caso de que fuera necesario su aplicación con una duración inferior a una semana, se abonará de forma prorrateada.

El precio será actualizado según lo establecido en convenio colectivo.

Artículo 59. *Plus guardia, sábado, domingo y festivos 12 horas*

Se crea un servicio de guardia de sábados, domingos y festivos de doce horas.

El horario de esta guardia será desde las 7:00 a las 19:00 horas.

Los descansos compensatorios se realizarán en la semana siguiente, preferentemente los lunes, martes y miércoles, y el descanso por redondeo de jornada el jueves, aunque se podrán ajustar a las necesidades del servicio.

El precio de esta guardia es el que se establece en las tablas salariales.

Este servicio de guardia se hará de forma rotatoria entre las personas que lo componen y se elaborará un calendario anual que determine los días de servicio de guardia que tiene que realizar cada persona adscrita al mismo.

Se abonará el concepto de dieta por día trabajado.

El precio será actualizado según lo establecido en convenio colectivo.

Artículo 60. *Recursos preventivos*

La persona trabajadora, que cumpla con los siguientes requisitos, podrá ser designada por su mando inmediato como Recurso Preventivo para la realización de trabajos de especial peligrosidad, tensión y aquellos que se acuerden en el Comité de Seguridad y Salud como consecuencia de la entrada en vigor de cualquier cambio normativo:

- Disponer, como mínimo, del nivel básico de prevención de riesgos laborales, 50 horas, y formación específica sobre las funciones de la figura del recurso preventivo.
- Disponer de formación en Prevención de Riesgos Laborales de los trabajos de especial peligrosidad para el que es designado como recurso preventivo.
- Disponer de experiencia mínima de dos años en el puesto de trabajo que desempeña.

El régimen de funcionamiento de los recursos preventivos será definido por el Servicio de Prevención de EMASA.

Los trabajadores designados como recursos preventivos percibirán una gratificación económica, establecida en tablas salariales, 20 euros por actuación y estas estarán limitadas a la realización de 20 actuaciones/mes por la misma persona.

El precio será actualizado según lo establecido en convenio colectivo.

Las categorías que podrán percibir este incentivo son desde Ayudante de Oficio a Capataz.

Artículo 61. *Incentivo de colaboradores*

Los centros de trabajo de la empresa podrán disponer de trabajadores/as que, además de desempeñar las labores propias de su puesto de trabajo, realicen tareas de colaboración en materia de prevención de riesgos laborales.

Los colaboradores de seguridad serán seleccionados de entre la plantilla fija de la empresa, con una antigüedad mínima de 4 años, a través de convocatorias internas. En estas convocatorias se valorará y puntuará los méritos y experiencia.

Estas convocatorias para la selección de colaboradores de seguridad se realizarán cada cuatro años y podrán optar a ser seleccionados como colaboradores de seguridad las personas trabajadoras que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Estar asignados al centro de trabajo al que se opta a ser seleccionado como Colaborador de Seguridad.
- b. Disponer de una antigüedad mínima de dos años como trabajador del centro de trabajo al que se opta a ser seleccionado como Colaborador de Seguridad.
- c. Disponer, como mínimo, del nivel básico de prevención de riesgos laborales 50 horas.

El régimen de funcionamiento de los colaboradores de seguridad será definido por el Servicio de Bienestar Laboral de la empresa.

La labor como Colaborador deberá ser realizada fuera del horario de trabajo y será compensada con este incentivo que, además, pretende gratificar la contribución activa y positiva en la creación de un entorno laboral seguro.

El importe de este incentivo será de 250 euros mensuales y será actualizado según lo establecido en convenio colectivo.

Artículo 62. *Plus de disponibilidad*

A. Dado el servicio esencial que presta nuestra empresa, el plus de disponibilidad se abonará en aquellos puestos de trabajo que, por circunstancias de criticidad, emergencia, riesgo medioambiental, restricción del suministro grave, fallos en los sistemas de comunicaciones, inundaciones, alertas por lluvia y otras circunstancias de igual significación o trascendencia, se vean obligados a atender incidencias, averías, con urgencias fuera del horario de trabajo normal, tanto por medios propios o ajenos a la empresa.

B. El importe del plus será fijado una vez se acuerde su abono previa propuesta motivada de los jefes de departamento, jefes de área o la propia gerencia, y su importe máximo en cómputo anual no podrá exceder de cinco mil euros (5.000 euros). Este concepto no sufrirá incremento salarial alguno. Se abonará con periodicidad mensual.

Este incentivo no tiene el carácter de consolidable, estando sujeto a revisión anual, al cumplimiento de las condiciones reflejadas en el apartado A y se percibirá mientras se mantengan las mismas.

CAPÍTULO OCTAVO

Previsión y asistencia social

Artículo 63. *Jubilación*

De mutuo acuerdo empresa-trabajador, podrá concederse la jubilación anticipada a los 60 años de edad o 35 años de servicio, abonándole la empresa la diferencia hasta su salario real, tomando como base las que se establecen en el artículo 65 del presente convenio.

A partir de los 64 años de edad, empresa y trabajador se comprometen a que, rebasada esa edad por cualquier trabajador, la jubilación de este quedará sujeta a las disposiciones legales vigentes.

Las cantidades a abonar por la empresa se extienden única y exclusivamente hasta la edad de jubilación ordinaria, entendiéndose como tal aquella en la que el trabajador cumple las condiciones generales exigidas para tener derecho al 100 % de la pensión contributiva de jubilación. A partir de esa fecha, la empresa queda exonerada de realizar ningún abono.

Artículo 64. *Jubilación forzosa*

1. La jubilación será obligatoria cuando se cumplan los requisitos exigidos en la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Excepcionalmente, la empresa podrá requerir a la persona trabajadora la continuidad de la prestación de servicios con el límite de un año, desde que se cumplan los requisitos del apartado anterior, siempre que, por razones técnicas, organizativas o de producción, lo considere necesario, y como máximo hasta cumplir la edad de 67 años.

3. Con esta medida la empresa se compromete, siempre que la legislación lo permita, a facilitar y promover el empleo estable y de calidad, a través de la conversión de contratos temporales en indefinidos, el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a estos mismos fines.

4. Al objeto de facilitar, por parte de la persona trabajadora a la empresa, la información sobre el cumplimiento del periodo de cotización exigido para tener derecho al 100 % de la prestación, deberá aportar una vida laboral actualizada, con una antelación mínima de un mes a la fecha de cumplimiento de la edad de 65 años.

5. Finalizado el periodo transitorio de aplicación del contenido de este artículo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 9.^a para la aplicación temporal de la disposición adicional 10.^a, ambas del R. D. L. 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores dejarán de resultar de aplicación en su redacción actual los apartados 1 y 2 de este artículo, sustituyéndose por el siguiente texto, de aplicación a partir del 1 de enero de 2025:

1.a. Se establece la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora en el momento de cumplir la edad de 68 años, siempre que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b. Además, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el límite del apartado anterior se rebaja hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social si se cumplen los siguientes requisitos:

1. La persona trabajadora cumpla los requisitos exigidos en la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2. La tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras de las empresas incluidas en el código de Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) al que esté adscrita la persona afectada sea inferior al 20 por ciento en la fecha de la jubilación.

3. Cada extinción contractual llevará aparejada la contratación indefinida y a tiempo completo de una mujer.

En todo caso, esta jubilación se comunicará con carácter previo a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona afectada.

2. Excepcionalmente, la empresa podrá requerir a la persona trabajadora la continuidad de la prestación de servicios con el límite de un año, desde que se cumplan los requisitos será como máximo hasta cumplir la edad de 68 años.

Artículo 65. *Base de jubilación*

La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación comprenderá el importe bruto anual de los siguientes conceptos:

- Sueldo o salario base.
- Antigüedad.
- Participación en beneficios.
- Pagas extraordinarias.
- Gratificaciones que, con carácter fijo, se vinieran percibiendo.

Será a cargo de la empresa la jubilación así calculada, es decir, la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pudiera corresponderle al trabajador por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Las cantidades que se perciban como complemento de pensión no serán absorbidas por ningún concepto, y serán revisadas anualmente, de acuerdo con el IPC.

Estas cantidades que se perciban como complemento de pensión solo se abonarán hasta la edad de jubilación ordinaria, entendiéndose como tal aquella en la que el trabajador cumple las condiciones generales exigidas para tener derecho al 100 % de la pensión contributiva de jubilación. A partir de esa fecha, la empresa queda exonerada de realizar ningún abono.

Artículo 66. *Jubilación flexible*

Independientemente de los derechos establecidos para la jubilación total anticipada recogidos en los artículos precedentes, se potenciarán las jubilaciones a tiempo parcial al amparo de la legislación vigente.

Con objeto de impulsar la celebración de contratos de relevo que permitan la formalización de contratos de trabajo a tiempo parcial compatibles con la pensión de la Seguridad Social, en las condiciones establecidas en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el puesto de trabajo similar del trabajador relevista pueda ser cualquiera de los definidos en el presente convenio.

También se acuerda la posibilidad de que el tiempo de trabajo efectivo a cumplir por el trabajador que se acoge a la modalidad de jubilación parcial pueda ser distribuido de común acuerdo entre este y la empresa, dándose por finalizada la relación laboral al tiempo de decaer el derecho al cobro de premio de jubilación.

Artículo 67. *Seguro de vida colectivo*

Se establece un seguro de vida colectivo, corriendo a cargo de la empresa el pago total de la prima, la cantidad asegurada será revisada anualmente.

Las condiciones de la póliza son:

- a) En caso de fallecimiento del trabajador, el capital garantizado se abonará inmediatamente a los beneficiarios que libremente hubiere designado el asegurado.
- b) En caso de fallecimiento ocurrido por accidente en servicio activo, se abonará el doble del capital garantizado a sus beneficiarios.
- c) En el supuesto de Invalidez Permanente Total (IPT) por enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo, el asegurado percibirá el doble del capital garantizado al declararse la invalidez. En caso de declararse una Invalidez Permanente Absoluta (IPA), estando el trabajador en activo, el asegurado percibirá el capital garantizado. En todos los supuestos anteriores se percibirá el capital indicado, siempre que la persona trabajadora cause baja definitiva en la empresa.
- d) En el momento de la jubilación del trabajador, este percibirá la totalidad del capital garantizado.
- e) El capital garantizado como seguro de vida colectivo que establece este artículo solo se percibirá si el trabajador se jubilara al cumplir la edad mínima para tener derecho al

100 % de la pensión contributiva de jubilación o antes, decayendo este derecho en caso de jubilación posterior a esta fecha. Este precepto solo tendrá validez si el trabajador afectado al llegar a este momento cumple las condiciones generales exigidas para tener derecho al 100 % de la pensión contributiva de jubilación o invalidez.

En los casos en que se llegará a producir la circunstancia de no percepción de este capital por continuar el trabajador en la empresa más allá de la edad mínima para tener derecho al 100 % de la pensión contributiva de jubilación, se reunirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y decidirá el destino a dar a estos fondos.

Artículo 68. *Vinculación del seguro de vida*

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

Artículo 69. *Capital garantizado*

Se establece como capital garantizado la cuantía contemplada en el anexo II e igual para todas las categorías profesionales. Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que se establezca para los conceptos económicos.

Artículo 70. *Pensiones*

En el caso de declaración de incapacidad permanente absoluta estando el trabajador en activo, la empresa complementará lo que el trabajador afectado perciba por la entidad gestora, de tal forma que la cuantía resultante signifique el 100 % del valor de la pensión máxima reconocida por la legislación laboral en el momento de la declaración y solo hasta que el afectado cumpla la edad legal de jubilación. Dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía que lo hagan las pensiones de jubilación.

Artículo 71. *Contratación tras reconocimiento y declaración en situación de invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo*

Tras rescisión de la relación laboral como consecuencia de reconocimiento de invalidez permanente total para el trabajo habitual del afectado, que imposibilite el desempeño de las tareas propias de su categoría profesional, y siempre que dicha situación de invalidez se determine en base y efecto de accidente de trabajo exclusivamente, la empresa vendrá obligada a contratar nuevamente al trabajador accidentado con la categoría y para el desarrollo de los trabajos propios de la misma que sean compatibles con las capacidades físicas o psíquicas resultantes tras el accidente laboral sufrido.

La obligación de la empresa se producirá una vez sea firme el reconocimiento y declaración de la invalidez permanente total por la contingencia de accidente de trabajo.

Y ello, en su caso, una vez agotadas todas las posibilidades reclamativas legalmente establecidas.

En el supuesto de devenir al reconocimiento de invalidez permanente absoluta por revisión de la causa que determinó la de grado total en la contingencia de accidente de trabajo, la empresa queda exonerada de cualquier obligación que de la normativa paccionada, convenio colectivo, pueda derivarse respecto a la nueva situación y grado de invalidez absoluta reconocido con posterioridad al inicialmente declarado.

Artículo 72. *Incapacidad temporal*

En caso de IT derivada de enfermedad o accidente, debidamente acreditada por la Seguridad Social o entidad aseguradora del riesgo de accidente, la empresa abonará la diferencia que existe entre su salario real, incluyendo gratificaciones y pluses de carácter fijo, y la prestación

que perciba el trabajador en situación de baja. Las pagas extraordinarias serán abonadas íntegramente, no afectándole por lo tanto la situación de IT.

Este abono se realizará también en los casos de suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo y paternidad.

Artículo 73. *Préstamos*

Se crea un fondo de préstamos cuya cantidad será la resultante de multiplicar el 40 % del número de trabajadores fijos de plantilla por la cuantía contemplada en el anexo II. Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que experimente el convenio colectivo.

Se podrán solicitar las siguientes cantidades:

- Préstamos de hasta 3.000 euros.
- Préstamos de 3.001 hasta 12.000 euros.

La adjudicación de dichos préstamos quedará sujeta a los siguientes criterios:

- a) Tendrán acceso a dichos fondos los trabajadores fijos de plantilla.
- b) El máximo de la cantidad concedida no será superior a 12.000 euros.
- c) Los plazos de amortización serán los siguientes:
 - Préstamo de hasta 3.000 euros:
 - De 2 años, si los ingresos anuales no sobrepasan los 35.000 euros brutos anuales.
 - De 1 año, si los ingresos anuales son superiores a 35.000 euros brutos anuales.
 - Préstamo de 3.001 hasta 12.000 euros:
 - De 6 años, si los ingresos anuales son inferiores a 30.000 brutos anuales.
 - De 5 años, si los ingresos anuales están comprendidos entre 30.001 y 45.000 euros brutos.
 - De 4 años, si los ingresos anuales están comprendidos entre 45.001 y 55.000 euros brutos.
 - De 3 años, si los ingresos anuales son superiores a 55.001 euros brutos.
- d) Las solicitudes serán gestionadas por el comité de empresa. Cuando las solicitudes sean superiores a las disponibilidades, se aplicará el orden de prelación establecido por dicho comité.
- e) Por cada solicitud de préstamo de hasta 12.000 euros, se adjudicarán otros dos de hasta 3.000 euros si los trabajadores los hubiesen solicitado, siempre a juicio del comité de empresa y con los plazos de amortización contemplados anteriormente.
- f) Los plazos de amortización establecidos no podrán exceder la edad de jubilación forzosa de la persona beneficiaria.
- g) El cese voluntario, forzoso o que obedezca a la declaración de la persona beneficiaria en situación de incapacidad permanente total o cualquier otra circunstancia que pueda determinar la extinción de la relación laboral, conllevará la obligación de reintegrar de forma inmediata el saldo existente, procediendo así a la cancelación total del préstamo concedido. En orden a procurar la cancelación del préstamo, la empresa podrá descontar de la liquidación que corresponda a la persona trabajadora que cese en la empresa, el saldo pendiente de reintegro en su totalidad o hasta donde alcance el importe de la liquidación.
- h) Lo establecido en el apartado g) será igualmente de aplicación a las excedencias de cualquier clase a las que puedan acogerse las personas beneficiarias de préstamos cuando estas situaciones tengan una duración igual o superior al año. En el caso de que la excedencia tenga una duración inferior a un año, la persona beneficiaria deberá suscribir previamente a la suspensión del contrato, compromiso escrito en el que se refleje la obligación de esta de seguir amortizando el préstamo durante la situación de excedencia en la forma establecida. El incumplimiento de cualquiera de los plazos determinará que la deuda se considere vencida en su integridad, siendo por ello inmediatamente ejecutiva y pudiendo solicitarse su reintegro por la totalidad de la deuda restante.

Artículo 74. *Anticipos*

Se podrán solicitar anticipos de hasta 800 euros al mes, devolviéndolos como máximo en un periodo de dos meses. Hasta que no devuelva el anticipo pendiente, el trabajador no podrá solicitar otro nuevo.

La empresa entregará el anticipo solicitado por el trabajador en el plazo máximo de cinco días laborables desde su solicitud.

Artículo 75. *Ayuda escolar*

Todos los trabajadores que tengan hijos escolarizados (hasta, como máximo, los 27 años de edad) o que ellos mismos estén estudiando, recibirán de septiembre a junio, siempre que presenten las solicitudes en los meses de septiembre a diciembre, las siguientes ayudas escolares:

- Educación infantil (1.º ciclo).
- Educación infantil (2.º ciclo), educación primaria, enseñanza secundaria obligatoria (1.º ciclo) y programas de cualificación profesional inicial.
- Enseñanza secundaria obligatoria (2.º ciclo), ciclo formativo de grado medio de formación profesional, grado medio de Artes Plásticas y Diseño, técnico deportivo de grado medio, grado medio de Música, Danza y Arte Dramático.
 - En el caso de que la matrícula se realice por encima de la edad mínima requerida para ellas, se concederá la mitad de la ayuda a la presentación de la documentación acreditativa de la inscripción y el otro 50 % cuando se justifique haber superado el curso.
- Bachillerato, ciclos formativos de grado superior de FP, grado superior de grado de Artes Plásticas y Diseño, técnico deportivo de grado superior y curso de acceso a la universidad para mayores de 25 años:
 - En el caso de que la matrícula se realice por encima de la edad mínima requerida para ellas, se concederá la mitad de la ayuda a la presentación de la documentación acreditativa de la inscripción y el otro 50 % cuando se justifique haber superado el curso.
- Estudios de grado, licenciatura y diplomatura universitarios, enseñanzas artísticas superiores (Música y Danza, Arte dramático, Conservación, Restauración de bienes culturales, Artes plásticas y Diseño) tanto de la universidad pública como de universidades privadas con titulación homologada por el ministerio estatal que corresponda: siempre y cuando se den las siguientes condiciones:
 - Se abonará el 15 % de la ayuda cuando el coste de la matrícula sea inferior al 15 % del importe total de la ayuda o el alumno tenga matrícula gratuita.
 - Se abonará el 30 % de la ayuda cuando el coste de la matrícula esté comprendido entre el 15 % y hasta el 30 % del importe total de la ayuda.
 - Se abonará el 60 % de la ayuda cuando el coste de la matrícula esté comprendido entre el 30 % y hasta el 60 % del importe total de la ayuda.
 - Se abonará el 100 % de la ayuda cuando el coste de la matrícula sea superior al 60 % del importe total de la ayuda.

En ningún caso se podrá percibir más de una ayuda de estudios por hijo o empleado, perdiéndose hasta que pase al curso siguiente.

Títulos propios de experto universitario, máster y doctorado realizados en universidades y fundaciones públicas.

Para las titulaciones recogidas en el párrafo anterior, en ningún caso, las ayudas podrán concederse por un año más de la duración establecida en la modalidad escogida.

Las ayudas recogidas en este artículo se empezarán a abonar a partir del curso 2014.

La cuantía de las diferentes ayudas está contemplada en el anexo II.

Artículo 76. *Ayuda al trabajador por hijos con discapacidad*

La empresa abonará mensualmente la cuantía contemplada en el anexo II por cada hijo del trabajador con discapacidad, que se encuentre incapacitado para todo trabajo y que esté así calificado por la autoridad competente previsto en las leyes.

Tras el fallecimiento o jubilación del trabajador, la empresa mantendrá esta cantidad a favor de los beneficiarios de los mismos.

Artículo 77. *Ayuda por nupcialidad, natalidad, parejas de hecho, adopción y acogimiento estable*

Se establece una ayuda por nupcialidad, natalidad, parejas de hecho, adopción y acogimiento estable, convenientemente justificado, en la cuantía contemplada en el anexo II, por cada uno de estos conceptos.

La empresa abonará al trabajador/a los cursos de preparación al parto que sean necesarios, hasta el 75 % del coste económico con un máximo de 300 euros, siempre que no sea cubierto por la Seguridad Social.

Artículo 78. *Suministro de agua potable y saneamiento*

El personal fijo de plantilla tendrá derecho a percibir la cantidad establecida en el anexo II del presente convenio para la contratación de un nuevo suministro individual de agua, con independencia del municipio de la provincia de Málaga en el que se realice dicha contratación.

Este abono se efectuará únicamente en aquellos casos en los que la contratación suponga algún coste económico para la persona trabajadora, debidamente acreditado.

Asimismo, en caso de actualización del sistema de tarifas, si la cantidad prevista en el anexo II resultase inferior al importe correspondiente a las nuevas contrataciones en el municipio de Málaga, se procederá a ajustar dicha cantidad al importe establecido en el sistema tarifario vigente.

Para el personal jubilado y viudos/as, siempre que conserven tal estado, el beneficio por el consumo de agua potable y saneamiento se realizará a través del recibo de facturación, bonificando en el mismo el consumo equivalente a 72 metros cúbicos por trimestre.

Queda en suspenso la aplicación del párrafo anterior a partir del 24 de febrero de 2014 para nuevos beneficiarios, quedando sometida a la consideración de la comisión paritaria de seguimiento su futura aplicación desde la fecha indicada.

Artículo 79. *Actividades*

La empresa constituirá un fondo con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales y recreativas, que será administrado por el comité de empresa. Su cuantía será la contemplada en el anexo II. Lo no consumido en las cantidades dedicadas a las actividades se acumulará para los años siguientes.

Artículo 80. *Seguro de conducción de vehículos*

Se establece un seguro a todo riesgo que cubra responsabilidad civil y defensa criminal para todos los trabajadores que, por motivo de su trabajo, tengan que utilizar vehículos de la empresa.

Asimismo, si por causa de accidente de circulación, recayera sobre el trabajador sanción con prisión, la empresa le concederá un periodo de excedencia voluntaria por el mismo tiempo que dure la sanción, reincorporándose de nuevo a la empresa y siendo admitido por la misma.

En caso de retirada del permiso de conducir a un trabajador contratado como conductor, la empresa lo destinará a otro puesto de trabajo por el tiempo que se encuentre en dicha situación, reintegrándole a su puesto una vez recupere dicho permiso, sin merma de sus retribuciones.

Artículo 81. *Defensa jurídica*

La empresa asumirá a su cargo todos los gastos derivados de las actuaciones jurídicas y defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, le puedan imputar responsabilidades civiles o penales, asumiendo las costas, fianzas, multas, excepto las de tráfico, e indemnizaciones que le sean impuestas, siempre que no sean como consecuencia de la existencia de dolo o actuaciones de mala fe expresados en sentencia.

La empresa asesorará convenientemente en derecho a todos los trabajadores cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

Artículo 82. *Personal con capacidad disminuida*

El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, comprobada por informe del servicio médico y comité de empresa, la dirección procurará acoplarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándose un nuevo puesto de trabajo pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

CAPÍTULO NOVENO

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 83. *Delegados de prevención*

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito del comité de empresa. Corresponden tres delegados de prevención.

Disfrutarán de un crédito personal de 30 horas de duración que será dedicado con carácter exclusivo a dichas tareas. Esta ocupación requerirá, además de las formalidades que para el resto del crédito sindical se establezcan, de la elaboración de informes de actuación de carácter mensual.

Además, no podrá trasladarse ninguna denuncia en este área al exterior si no ha sido previamente tratada en el Comité de Seguridad y Salud que deberá ser convocado en el plazo de 48 horas desde la comunicación de la misma. A su vez, los miembros del comité de empresa, tanto en su representación como en la de sus secciones sindicales u otras representaciones, elevarán a la consideración del Comité de Seguridad y Salud cualquier actuación o denuncia en cualquier materia relativa a la prevención de riesgos laborales antes de cualquier tipo de actuación externa a la empresa. Este compromiso quedará cumplido si una vez presentada dicha denuncia este comité no se convocara en el plazo de una semana.

Artículo 84. *Comité de seguridad y salud*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 85. *Derechos a la información sobre materias primas y procesos*

Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física

y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecánico de su prevención.

Artículo 86. *Elaboración de mapa de riesgos*

La Dirección de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud elaborarán:

- Un mapa de riesgo del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de los planes anuales de prevención.
- Periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

El Comité de Seguridad y Salud dará cuenta de todo ello a los representantes sindicales.

Artículo 87. *Vigilancia especial*

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

Artículo 88. *Reconocimientos médicos específicos*

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. El personal de saneamiento y de los centros donde exista mayor índice de riesgo, el reconocimiento médico será cada seis meses. En los demás casos el reconocimiento médico será anual. Si algún trabajador solicita un reconocimiento médico, o bien la empresa lo requiera, por alguna circunstancia de enfermedad laboral, antes del plazo establecido, la empresa está obligada a facilitarlo.

Artículo 89. *Información sobre los presupuestos*

El Comité de Seguridad y Salud será informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como el presupuesto destinado a la ejecución del mismo.

Artículo 90. *Garantías*

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud no serán despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por dimisión o revocación por los representantes sindicales que les hayan designado, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

Artículo 91. *Ropa de trabajo*

La empresa facilitará a los trabajadores ropa de trabajo adecuada a la climatología y a las funciones que tengan asignadas.

La ropa de trabajo se entregará antes del 31 de mayo.

No obstante, la Dirección de la empresa, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, podrá variar las fechas antes indicadas.

La ropa de trabajo que se entregue solo podrá ser renovada en caso de deterioro evidente a juicio de la jefatura del departamento, servicio o sección correspondiente, la cual emitirá informe al Departamento de Personas de las causas que lo motivaron, debiendo entregar la prenda deteriorada en el almacén.

Todas las prendas de trabajo llevarán emblema distintivo de la empresa en lugar visible.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna.

Por el Comité de Seguridad y Salud, se estudiará cada caso que pueda surgir en el que no esté previsto la determinación de la ropa de trabajo a entregar, decidiendo sobre los supuestos que pudieran resultar dudosos. Asimismo, al personal que realice actividades distintas a las enumeradas, se le asimilará donde proceda, una vez conocido el informe al respecto emitido por su departamento, servicio o sección.

La empresa facilitará a los/as trabajadores/as las siguientes prendas:

PERSONAL OPERARIO

Tratamiento de agua potable, depuración de agua residual, redes de agua potable y saneamiento, mantenimiento (analistas de laboratorio incluidos), clientes (lectura, inspección e informes técnicos), contratación (almacén):

- a) Tres polos de manga corta y tres polos de manga larga.
- b) Tres pantalones multibolsillo.
- c) Dos forros polares con mangas desmontables (ignífugo para el personal que realice trabajos en caliente).
- d) Un chaleco acolchado sin mangas de alta visibilidad.
- e) Un chaquetón tipo anorak de alta visibilidad.

Las prendas incluidas en los apartados a) y b) se suministrarán con periodicidad anual.

Las prendas incluidas en los apartados c), d) y e) se repondrán cuando sufran pérdida o deterioro evidente.

PERSONAL TÉCNICO

Tratamiento de agua potable, depuración de agua residual, redes de agua potable y saneamiento, mantenimiento, clientes, contratación (almacén), ingeniería, proyectos y obras, y aquellas personas que lo necesiten por las exigencias de su trabajo.

Prendas relacionadas en los apartados c), d) y e).

Artículo 92. Equipo personal de seguridad

El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

El calzado de seguridad, botas o zapatos, se entregará anualmente y se repondrán en caso de pérdida o deterioro evidente.

El traje de agua, botas de agua, guantes de seguridad, mascarillas etc., se entregarán al personal que la necesite por las exigencias de su trabajo.

Artículo 93. Obligación de los trabajadores en la seguridad y salud

Todo trabajador deberá avisar con la máxima diligencia a su jefe inmediato de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y material que usen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

Artículo 94. Obligación de los mandos intermedios

Al recibir el aviso verbal o parte escrito de un accidente o riesgo de que se produzcan imperfecciones de una máquina o peligro de accidente, dispondrá el mando intermedio correspondiente el remedio inmediato que suprima el riesgo o imperfección advertido, pasando el correspondiente parte a su jefe inmediato o en su defecto a la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO DÉCIMO

Régimen disciplinario

Artículo 95. Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Cuando una misma conducta pudiera encuadrarse en diferentes niveles de gravedad, su calificación deberá atender a las circunstancias concretas del caso, considerando aspectos como la intencionalidad, la reiteración, el perjuicio causado y el impacto en la organización. En particular, cuando una conducta tipificada como falta leve o grave pudiera derivar en una sanción de mayor gravedad por su repetición, deberá existir advertencia o sanción previa, salvo en aquellos supuestos en que, por la naturaleza de los hechos, su ocultación o la razonable dificultad de control por parte de la empresa, no resulte posible exigir dicha advertencia anticipada.

Artículo 96. *Son faltas leves*

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de las funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.
- f) No cursar la baja médica dentro de los tres días siguientes a la fecha de la baja.

Artículo 97. *Son faltas graves*

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de un mes, cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que esta sea considerada como grave.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de un mes sin causa que lo justifique.
- c) La falta de obediencia debida a los superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerado como muy grave.
- d) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- e) La imprudencia en actos del servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios material o herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- g) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- h) El causar daños graves en los locales, materiales o documentos de la empresa.
- i) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- j) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios de la empresa y no constituya falta muy grave.
- k) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la empresa o se utilicen en provecho propio.
- l) El haber sido amonestado por escrito o sancionado con tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el periodo de seis meses.

Artículo 98. *Son faltas muy graves*

- a) Más de veinte faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses, o treinta durante un año.
- b) El abandono del servicio.
- c) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- d) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

- e) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- f) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- g) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- h) La embriaguez o drogadicción durante el servicio o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la empresa.
- i) Los malos tratamientos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados.
- j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- k) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) El haber sido sancionado con tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el periodo de un año.

Artículo 99. Sanciones

Las sanciones que la empresa puede imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) **POR FALTA LEVE**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) **POR FALTA GRAVE**

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

c) **POR FALTA MUY GRAVE**

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta días hasta seis meses.
- Despido disciplinario.

Artículo 100. Notificación

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron, debiendo este firmar el duplicado y entregarlo a la Dirección.

Artículo 101. Procedimiento

No podrán imponerse sanciones por faltas leves, graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto y previa información al comité de empresa.

Artículo 102. Prescripción de las faltas y sanciones

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte; y las muy graves, a los treinta días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la fecha en que la falta se hubiese cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento de expediente instruido al efecto.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis meses, las impuestas por faltas graves a los tres meses y las impuestas por faltas leves al mes.

CAPÍTULO DECIMOPRIMERO

Representación de los trabajadores

Artículo 103. *Comité de empresa*

a) **COMPETENCIAS**

REPRESENTACIÓN

El comité de empresa ostentará la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en todas las cuestiones que se susciten en relación con el personal que representan.

INFORMACIÓN

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado por la empresa en los siguientes supuestos:

- Con diez días de antelación en la implantación y reestructuración de servicios y sistemas de trabajo, así como en los cierres parciales o totales, definidos o temporales de instalaciones que cuenten con personal a su servicio.
- Sobre plan de creación de nuevos puestos de trabajo.
- Sobre la superación o no del personal en los casos de nuevos ingresos.
- Realización de horas extraordinarias.
- Contratación de personal eventual.

DE PROPUESTAS

El comité de empresa tendrá derecho a proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en la empresa y que afecten a sus centros de trabajo.

Para el ejercicio de sus funciones, los representantes de los trabajadores tendrán los derechos que les han sido reconocidos por las disposiciones legales vigentes.

b) **DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN**

Dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, se establece lo siguiente:

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificarle a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM, la copia básica se remitirá junto con el contrato a la oficina de empleo.

En los restantes supuestos, se remitirá exclusivamente la copia básica.

2. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con

indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

4. El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibí del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia de representantes en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

5. La liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el número anterior.

c) CRÉDITO DE HORAS SINDICALES

Los representantes de los trabajadores dispondrán de cuarenta horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación que podrán acumularse en cómputo anual.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas para la negociación colectiva, siempre que sean en reuniones conjuntas con la empresa.

Se podrán acumular las horas sindicales en uno o varios miembros que componen el Comité de Empresa, sin rebasar el máximo total de dichas horas, tanto mensual como anual. A tal fin, el Comité o aquellos de sus miembros que lo acuerden comunicará a la Empresa, con la firma de los cedentes, el miembro del comité al que se acumulan las horas sindicales, número de estas y tipo de acumulación.

Asimismo, también podrán utilizarse las horas sindicales para asistir a cualquier tipo de convocatoria interna del sindicato.

Se volverá a la aplicación del primer párrafo de este apartado en el momento en que la legislación lo permita.

d) ASAMBLEAS

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrá tratarse en ella los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. El comité de empresa comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas, no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la asamblea y acordará con la empresa las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola, fechadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo, en función de las características propias de la actividad de cada centro, disponiendo para ello de treinta minutos de la jornada laboral.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo esta acusar recibo.

La empresa podrá oponerse a la celebración de la asamblea, si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

Las asambleas informativas sobre convenio colectivo no estarán afectadas por el párrafo anterior.

Artículo 104. *Sindicatos*

a) SECCIONES SINDICALES

Los sindicatos existentes en el seno de la empresa podrán disponer de un delegado sindical que representará a los afiliados al mismo, siempre y cuando cuenten con los requisitos legales de representación para ello. En aquellos centros de trabajo que estén dados de alta como tales, y no exista delegado de personal, los sindicatos podrá elegir un delegado sindical, cuando cuenten con un 30 % de afiliados en el ámbito de dicho centro, según el párrafo anterior y tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros del comité de empresa.

b) CUOTA SINDICAL

A petición por escrito del trabajador, la empresa estará obligada a descontar en la nómina la cuota sindical. La empresa informará al sindicato correspondiente de las altas y bajas que se produzcan en el descuento de la cuota sindical. La empresa entregará al sindicato las cantidades retenidas por cuotas, por el procedimiento que de común acuerdo se determine.

c) FORMACIÓN SINDICAL

Los trabajadores afiliados a un sindicato tendrán derecho a un día de permiso retribuido al año para asistir, a requerimiento de su sindicato, a un cursillo de formación sindical. Y hasta cinco días de permiso no retribuido.

Este permiso se concederá siempre que sea compatible con la organización propia del servicio al que esté adscrito el trabajador.

Disposición adicional primera

Todas las referencias a cargos, puestos o personas para los que este convenio colectivo se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, a mujeres y hombres.

Disposición adicional segunda

Se crea una comisión de multas compuesta por tres miembros por cada parte con objeto de estudiar la problemática que implica la próxima entrada en vigor del carné por puntos. Será objeto de esta comisión elaborar los procedimientos de actuación en cuanto a las multas de tráfico y retirada de carné por motivo de actuaciones inherentes al trabajo encomendado durante el horario laboral.

Disposición adicional tercera. Comisión Paritaria Seguimiento

Se encarga de la interpretación y seguimiento de la aplicación de las normas de este convenio, así como las dudas que se susciten. Estas se someterán previa y obligatoriamente a la citada comisión constituida por cinco representantes de la empresa y cinco representantes de la representación legal de las personas trabajadoras.

Disposición adicional cuarta. Comisión de Igualdad y Diversidad

Se constituye la Comisión Paritaria de Igualdad y Diversidad como órgano de participación, consulta y seguimiento en materia de igualdad de trato, oportunidades y diversidad en el ámbito de la empresa.

Esta comisión estará integrada por un total de seis personas, designadas en número igual por la parte empresarial y por la representación legal de las personas trabajadoras, procurando en su composición una presencia equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con el principio de paridad.

Entre sus funciones se encuentran velar por el cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad y Diversidad, promover iniciativas en favor de entornos laborales inclusivos y libres de discriminación, atender las consultas y propuestas que se formulen en esta materia, así como revisar, evaluar y actualizar periódicamente las acciones contenidas en dicho plan y colaborar en la resolución de posibles incidencias relacionadas con su aplicación.

Disposición transitoria primera. Mecanismo de regularización salarial mediante salario base complementario

Con el objeto de regularizar y normalizar determinadas situaciones retributivas existentes con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, se establece un mecanismo de adaptación salarial a través de un salario base complementario, que se aplicará exclusivamente al personal que figure en el acta de acuerdo que refleje las personas a las que afectará esta disposición. Dicho mecanismo se aplicará en los siguientes supuestos:

a) *Personal procedente del grupo profesional V (Personal Técnico de Sistemas de la Información):* A partir de la supresión del grupo profesional V, el personal adscrito a dicho grupo será integrado en el grupo profesional I, en la categoría de Titulado de Grado Superior. Esta integración se realizará manteniendo su salario base consolidado, el cual estará compuesto por el salario base de la nueva categoría profesional, más un salario base complementario que se calculará por la diferencia entre el salario base que venía percibiendo en el grupo V y el salario base de su nueva categoría profesional.

b) *Personal que percibe un salario base cuyo importe no se corresponde con su categoría profesional:* Aquel personal cuyo salario base esté referenciado en las tablas salariales del convenio pero no se corresponda con la categoría profesional que figura formalmente en su clasificación, o no estando referenciado no supere el importe máximo de las tablas salariales, verá regularizada su situación mediante la asignación de un salario base complementario que recoja la diferencia entre el salario base consolidado que viniera percibiendo antes de la firma de este acuerdo y el salario base de la categoría asignada.

c) *Personal que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, que ostente la responsabilidad de las unidades organizativas denominadas áreas, y cuyo salario no esté recogido en convenio:* Este personal verá regularizada su situación mediante la asignación de un salario base complementario que recoja la diferencia entre el salario base consolidado que viniera percibiendo antes de la firma de este acuerdo y el salario base de la categoría de Personal Técnico de Alta Responsabilidad.

d) *Personal que percibe un salario base cuyo importe no se corresponde con su categoría profesional pero supera el importe máximo de las tablas salariales:* Aquel personal cuyo salario supere el importe máximo de las tablas salariales verá regularizada su situación mediante la asignación de un salario base complementario, que recoja la diferencia entre el salario base consolidado que viniera percibiendo antes de la firma de este acuerdo y el salario base de la categoría que tiene asignada en la actualidad.

CONDICIONES GENERALES: El salario base complementario tendrá carácter personal, no absorbible y no compensable. Además, este salario base complementario tendrá el mismo tratamiento y comportamiento que el salario base ordinario, considerándose parte integrante del salario del trabajador a todos los efectos.

Este complemento se actualizará en los mismos términos y porcentajes que los incrementos salariales acordados para las tablas salariales del presente convenio.

Asimismo, se hace constar expresamente que las condiciones económicas reconocidas en virtud de esta disposición tienen carácter estrictamente transitorio y excepcional, y no generarán derechos consolidados más allá de los supuestos y plazos definidos, quedando su vigencia condicionada a la categoría que motivó su aplicación, extinguiéndose cuando se acceda a una categoría superior con retribución más favorable.

Disposición transitoria segunda. Supresión del grupo V e integración del personal técnico de sistemas de la información

Con la entrada en vigor del presente convenio, se suprime el grupo V, Personal Técnico de Sistemas de la Información.

El personal adscrito a alguna categoría del grupo V con anterioridad a dicha fecha se integrará en la categoría de Titulado de Grado Superior de la primera categoría del grupo primero, manteniendo el salario correspondiente al grupo de origen.

Dicho personal continuará prestando servicios en el Área de Tecnologías de la Información o en aquellas futuras organizaciones o unidades que asuman las funciones y servicios de sistemas de la información dentro de la estructura de la empresa.

A estos salarios personales se les aplicarán las subidas salariales que se establezcan en virtud de lo previsto en el presente convenio.

La adaptación de estos salarios personales se efectuará conforme al mecanismo recogido en la disposición transitoria primera de este convenio.

Disposición transitoria tercera. Supresión de categorías de Cartografía y Fugas y nueva adscripción

Con la entrada en vigor del presente convenio, se procederá a la supresión de las categorías de Cartografía y Fugas, incluidas en el anexo III del anterior convenio colectivo, y de las categorías de Localización de Fugas, recogidas en el anexo IV del mismo documento.

El personal que, a dicha fecha, tenga asignadas categorías incluidas en los citados anexos, será adscrito a las categorías y niveles salariales existentes que se detallan a continuación:

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA Y NIVEL SALARIAL
TÉCNICO SUPERVISOR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	DELINEANTE PROYECTISTA
TÉCNICO AVANZADO EN INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE REDES DE AGUA POTABLE	CAPATAZ
TÉCNICO DE INICIO EN INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE REDES DE AGUA POTABLE	OFICIAL DE 2.ª

Las fichas descriptivas correspondientes a estos puestos de trabajo quedan aprobadas en este convenio colectivo, sin incorporarse a su texto, y se incluirán en el manual de procedimientos, según se indica en la disposición final.

Disposición transitoria cuarta. Integración del personal de mantenimiento y del personal auxiliar en nuevas categorías

Con la entrada en vigor del presente convenio, y en aplicación de lo dispuesto en el capítulo 3, Clasificación profesional, el siguiente personal será integrado en las nuevas categorías profesionales creadas, según se indica a continuación:

- Personal adscrito a las unidades de mantenimiento de agua residual y potable.
- Personal con categoría de Oficial de Primera: Será integrado en la categoría de Mecánico, Eléctrico e Instrumentista.

- *Personal con categoría inferior a Oficial de Primera*: Será integrado en la categoría de Mecánico, Eléctrico e Instrumentista -de Inicio-. A efectos del cómputo del periodo necesario para la promoción automática a la categoría de Mecánico, Eléctrico e Instrumentista, dicho plazo comenzará a contarse desde la fecha de firma del presente convenio.
- *Personal con categoría de Capataz de Oficio*: Se integrará voluntariamente en la categoría de Especialista Mecánico, Eléctrico e Instrumentista.
- *Personal con categoría de Montador*: Será igualmente integrado en la categoría de Especialista Mecánico, Eléctrico e Instrumentista.
- *Personal con categoría de Ordenanza*: Será integrado en la categoría de Auxiliar de Servicios Generales.

Las fichas descriptivas correspondientes a estas categorías se acuerdan en el acta de firma de este convenio colectivo, sin incorporarse al texto del convenio, y se incluirán en el Manual de Procedimientos, según se indica en la disposición final.

Disposición transitoria quinta. Conservación de condiciones económicas previas tras la implantación del nuevo plus de condiciones ambientales

Con la entrada en vigor del presente convenio, el plus de condiciones ambientales en el artículo 52, se abonará de acuerdo con lo previsto en dicho artículo. No obstante, y en respeto a las condiciones económicas vigentes con anterioridad, el personal que se relacione a continuación continuará percibiendo dicho plus bajo las siguientes condiciones:

- a) Personal indefinido antes de este acuerdo con la categoría de Analista de Laboratorio en EDAR Guadalhorce asimilado a Encargado de Sección.
Este personal percibirá el 20 % de su salario base diario en concepto de plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, por cada día efectivamente trabajado, en lugar de la cantidad fija establecida en el nuevo artículo 51.
- b) Personal indefinido antes de este acuerdo con la categoría de Operador de Planta ETAP que desarrolle su trabajo habitual en las instalaciones ETAP/IDAS Atabal.
Este personal percibirá el 20 % del salario de la categoría de Oficial de Primera, en concepto de plus de condiciones ambientales por cada día efectivamente trabajado, en lugar de la cantidad fija establecida en el nuevo artículo 52.
- c) Personal indefinido de plantilla antes de este acuerdo asignado a operaciones de explotación y mantenimiento de la red de saneamiento:
Este personal (Ayudante de Oficio, Oficial de Segunda, Oficial de Primera, Subcapataz y Capataz) seguirá percibiendo, en concepto de plus de condiciones ambientales, el 20 % del salario base diario que tuviera asignado en el momento de la firma del presente acuerdo, sin que proceda modificación alguna de dicha cuantía en el futuro. Este plus se percibirá por cada día en el que se realicen trabajos donde las personas o equipos usados tengan contacto con agua residual, en lugar de la cantidad establecida en el nuevo artículo 52.

En caso de que alguna de estas personas cambie de puesto o de instalación, dejará de aplicársele esta disposición, y se le aplicará, en su caso, lo que corresponda conforme a su nuevo destino, incluido lo previsto en el nuevo artículo 52 (plus de condiciones ambientales), si resultara de aplicación.

Disposición transitoria sexta. Entrada en vigor del convenio colectivo

El presente convenio colectivo tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2024, aplicándose desde dicha fecha las revisiones salariales, abonos y actualizaciones contempladas en sus tablas y disposiciones de naturaleza retributiva.



No obstante, las modificaciones introducidas relativas a la clasificación profesional, la integración en nuevas categorías, la modificación y creación de pluses y las demás normas de naturaleza organizativa o de gestión interna, serán de aplicación a partir el 1 de enero de 2025. Las medidas contenidas en las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera sobre clasificación profesional, no serán de aplicación para el personal al que le afecta.

De igual forma, las modificaciones de artículos referidos a condiciones o derechos de carácter social o de gestión (tales como anticipos, préstamos, previsión y asistencia social o licencias) serán aplicables desde 29 de septiembre de 2025, sin efectos retroactivos.

En relación a algunas de las licencias acordadas para el año 2025, se actuará de la siguiente forma:

- Segundo día de AP para el personal de turno rotativo cerrado: se hará efectivo a partir de la fecha del acuerdo, y se podrán disfrutar de manera excepcional hasta el 30 de junio de 2026.
- Días de asuntos propios por festivos que caigan en sábados: se hará efectivo a partir de la fecha del acuerdo, y se podrán disfrutar de manera excepcional hasta el 30 de junio de 2026.



ANEXO I

Conceptos salariales y económicos año 2023-2024

GRUPO PRIMERO	2023 REV. 3,5 % SOBRE 2022 A PARTIR DE ENERO 2023		2024 REV. 2,5 % SOBRE 2023 A PARTIR DE ENERO 2024	
	MES	AÑO	MES	AÑO
PERSONAL TITULADO Y TÉCNICO				
<i>PRIMERA CATEGORÍA</i>				
PERSONAL TÉCNICO DE ALTA RESPONSABILIDAD			2.880,4824	51.272,5867
TITULADO DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA	2.554,7517	45.474,5797	2.618,6205	46.611,4442
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	2.368,6403	42.161,7973	2.427,8563	43.215,8422
TITULADO DE GRADO MEDIO CON JEFATURA DE SERVICIO	2.368,6403	42.161,7973	2.427,8563	43.215,8422
<i>SEGUNDA CATEGORÍA</i>				
TITULADO DE GRADO MEDIO	2.275,5773	40.505,2760	2.332,4667	41.517,9079
JEFE DE SERVICIO	1.996,4028	35.535,9702	2.046,3129	36.424,3694
<i>TERCERA CATEGORÍA</i>				
TOPÓGRAFO DE PRIMERA	1.717,2271	30.566,6416	1.760,1577	31.330,8077
DELINEANTE PROYECTISTA	1.717,2271	30.566,6416	1.760,1577	31.330,8077
ENCARGADO DE SECCIÓN	1.717,2271	30.566,6416	1.760,1577	31.330,8077
<i>CUARTA CATEGORÍA</i>				
TOPÓGRAFO DE SEGUNDA	1.475,6346	26.266,2958	1.512,5255	26.922,9532
DELINEANTE	1.475,6346	26.266,2958	1.512,5255	26.922,9532
ANALISTA DE LABORATORIO	1.475,6346	26.266,2958	1.512,5255	26.922,9532
INSPECTOR DE OBRA	1.475,6346	26.266,2958	1.512,5255	26.922,9532
<i>QUINTA CATEGORÍA</i>				
AUXILIAR TÉCNICO	1.326,9745	23.620,1462	1.360,1489	24.210,6499

GRUPO SEGUNDO	2023 REV. 3,5 % SOBRE 2022 A PARTIR DE ENERO 2023		2024 REV. 2,5 % SOBRE 2023 A PARTIR DE ENERO 2024	
	MES	AÑO	MES	AÑO
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
SUBGRUPO PRIMERO: ADMINISTRATIVOS				
<i>PRIMERA CATEGORÍA</i>				
JEFE DE GRUPO	2.368,6403	42.161,7973	2.427,8563	43.215,8422
<i>SEGUNDA CATEGORÍA</i>				
JEFE DE SECCIÓN	2.275,5762	40.505,2560	2.332,4656	41.517,8874
<i>TERCERA CATEGORÍA</i>				
JEFE DE DELEGACIÓN	1.996,4028	35.535,9702	2.046,3129	36.424,3694
SUBJEFE DE SECCIÓN	1.717,2271	30.566,6416	1.760,1577	31.330,8077
<i>CUARTA CATEGORÍA</i>				
OFICIAL PRIMERO	1.568,3372	27.916,4022	1.607,5456	28.614,3122
ENCARGADO DE LECTURA DE CONTADORES	1.568,3372	27.916,4022	1.607,5456	28.614,3122
ENCARGADO DE ALMACÉN	1.568,3372	27.916,4022	1.607,5456	28.614,3122
<i>QUINTA CATEGORÍA</i>				
OFICIAL SEGUNDO	1.475,6346	26.266,2958	1.512,5255	26.922,9532
<i>SEXTA CATEGORÍA</i>				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.326,9745	23.620,1463	1.360,1489	24.210,6500



GRUPO SEGUNDO	2023 REV. 3,5 % SOBRE 2022 A PARTIR DE ENERO 2023		2024 REV. 2,5 % SOBRE 2023 A PARTIR DE ENERO 2024	
	MES	AÑO	MES	AÑO
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
SEGUNDO SUBGRUPO: AUXILIARES DE OFICINA				
<i>PRIMERA CATEGORÍA</i>				
INSPECTOR DE SUMINISTROS	1.326,9745	23.620,1463	1.360,1489	24.210,6500
LECTOR DE CONTADORES	1.326,9745	23.620,1463	1.360,1489	24.210,6500
ALMACENERO	1.326,9745	23.620,1463	1.360,1489	24.210,6500

GRUPO TERCERO	2023 REV. 3,5 % SOBRE 2022 A PARTIR DE ENERO 2023		2024 REV. 2,5 % SOBRE 2023 A PARTIR DE ENERO 2024	
	MES	AÑO	MES	AÑO
PERSONAL OBRERO				
<i>PRIMERA CATEGORÍA</i>				
CAPATAZ DE OFICIO	1.531,8446	27.266,8340	1.570,1407	27.948,5049
ENCARGADOS DE TALLER	1.531,8446	27.266,8340	1.570,1407	27.948,5049
OPERADOR DE PANEL DE ETAP	1.568,2421	27.914,7090	1.607,4481	28.612,5768
ESPECIALISTA MECÁNICO, ELÉCTRICO E INSTRUMENTISTA			1.607,4481	28.612,5768
<i>SEGUNDA CATEGORÍA</i>				
SUBCAPATAZ	1.475,6346	26.266,2958	1.512,5255	26.922,9532
INSPECTOR DE INSTALACIONES	1.475,6346	26.266,2958	1.512,5255	26.922,9532
OPERADOR DE PLANTA DE ETAP	1.475,6346	26.266,2958	1.512,5255	26.922,9532
MECÁNICO, ELÉCTRICO E INSTRUMENTISTA			1.512,5255	26.922,9532
<i>TERCERA CATEGORÍA</i>				
OFICIAL PRIMERO	45,7647	24.701,4773	46,9088	25.319,0143
OPERADOR DE CAMPO DE ETAP	45,7647	24.701,4773	46,9088	25.319,0143
OPERADOR DE PLANTA DE AGUAS RESIDUALES	45,7647	24.701,4773	46,9088	25.319,0143
MECÁNICO, ELÉCTRICO E INSTRUMENTISTA DE INICIO			46,9088	25.319,0143
<i>CUARTA CATEGORÍA</i>				
OFICIAL SEGUNDO	43,6261	23.547,2116	44,7168	24.135,8919
OPERADOR DE PLANTA DE INICIO DE AGUAS RESIDUALES	43,6261	23.547,2116	44,7168	24.135,8919
OPERADOR DE PLANTA DE INICIO DE ETAP			44,7168	24.135,8919
<i>QUINTA CATEGORÍA</i>				
AYUDANTE DE OFICIO	41,7785	22.549,9474	42,8230	23.113,6961

GRUPO CUARTO	2023 REV. 3,5% SOBRE 2022 A PARTIR DE ENERO 2023		2024 REV. 2,5% SOBRE 2023 A PARTIR DE ENERO 2024	
	MES	AÑO	MES	AÑO
PERSONAL AUXILIAR				
<i>PRIMERA CATEGORÍA</i>				
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES			1.302,5334	23.185,0944
AUXILIAR DE RECEPCIÓN, CONTROL Y MANTENIMIENTO			1.302,5334	23.185,0944
AUXILIAR DE RECEPCIÓN, CONTROL Y ATENCIÓN AL CLIENTE			1.302,5334	23.185,0944
AUXILIAR DE ALMACÉN			1.302,5334	23.185,0944



ANEXO II

Conceptos salariales y económicos año 2023-2024

ARTÍCULO	CONCEPTOS		2023 REV. 3,5 % SOBRE 2022 A PARTIR DE ENERO 2023	2024 REV. 2,5 % SOBRE 2023 A PARTIR DE ENERO 2024
			€	€
PLUSES				
40	PAGA DE VACACIONES		491,4236	503,7092
43	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	PARTE FIJA POR MES COMPLETO	56,4884	57,9006
		PARTE VARIABLE POR DÍA TRABAJADO	2,8527	2,9240
44	GRATIFICACIÓN POR LECTURA MENSUAL		224,9133	230,5361
46	PLUS DE TURNO ROTATIVO CERRADO ETAP-EDAR-G		25,2786	25,9105
46	PLUS DE TURNO ROTATIVO CERRADO EDAR P CUERVO		25,3400	25,9735
46	PLUS NOCHE EN TURNO ROTATIVO CERRADO		24,0684	24,6701
48	PLUS SERVICIO DE GUARDIA SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVO		104,2474	106,8536
48	PLUS SERVICIO GUARDIA NOCHE		24,0684	24,6701
29	PLUS NOCHE EXPECTATIVA DE SERVICIO SÁBADOS Y DOMINGOS		52,1237	53,4268
29	PLUS NOCHE EXPECTATIVA DE SERVICIO FESTIVOS		104,2474	106,8536
42	GRATIFICACIÓN (MÁXIMO ANUAL)		6.000,0000	6.000,0000
49	PLUS DE CONDUCCIÓN		4,8289	4,9496
55	PLUS DE OPERADOR DE PANEL, PLUS DE OPERADOR PLANTA IDAS Y PLUS DE OPERADOR DE AGUAS RESIDUALES			
50 a)	PLUS DE JORNADA DESPLAZADA		5,7352	5,8785
50 b)	PLUS DE PROLONGACIÓN DE JORNADA. PRECIO BASE OPERADOR/MANTENEDOR CON TÓXICOS (OMT)		16,9263 + 8,88 % SALARIO BASE*	21,9334
	PLUS DE PROLONGACIÓN DE JORNADA. PRECIO BASE OPERADOR PLANTA ETAP (OMTPA)		20,9904	19,6750
50 b)	PLUS DE PROLONGACIÓN DE JORNADA. PRECIO BASE OPERADOR CON TÓXICOS EDAR PEÑÓN (OTP)		15,6942 + 8,88 % SALARIO BASE*	20,6705
50 b)	PLUS DE PROLONGACIÓN DE JORNADA. PRECIO BASE OPERADOR SIN TÓXICOS (OST)		16,9264	17,3495
50 b)	PLUS DE PROLONGACIÓN DE JORNADA. PRECIO BASE T. EBAR (TE)		17,4019 + 12,39 % SALARIO BASE*	24,2329
51	PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD			10,3265
52	PLUS DE CONDICIONES AMBIENTALES			10,3265
54	PLUS ESPECIALIZACIÓN OPERADOR PANEL		175,9399	180,3384
56	PLUS DESARROLLO (MÁXIMO ANUAL). SIN ACTUALIZACIÓN		6.000,0000	6.000,0000
58	PLUS DE SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO		270,2165	276,9719
59	PLUS GUARDIA, SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVOS 12 H.		178,7154	183,1833
60	RECURSO PREVENTIVO		21,6173	22,1578
61	INCENTIVO COLABORADORES		270,2165	276,9719
62	PLUS DISPONIBILIDAD (MÁXIMO ANUAL). SIN ACTUALIZACIÓN		5.000,0000	5.000,0000

* Salario base de la persona que ocupa alguna de las categorías relacionadas en el artículo 50 b).



ARTÍCULO	CONCEPTOS	2023 REV. 3,5 % SOBRE 2022 A PARTIR DE ENERO 2023	2024 REV. 2,5 % SOBRE 2023 A PARTIR DE ENERO 2024
		€	€
DIETAS Y LOCOMOCIÓN			
<i>TRABAJOS DE DURACIÓN SUPERIOR A LA JORNADA NORMAL</i>			
34	ALMUERZO O CENA	19,6748	20,1666
34	DESAYUNO	2,9490	3,0227
<i>GASTOS DE VIAJE</i>			
53	ALMUERZO O CENA	36,8958	37,8182
53	DESAYUNO	7,3836	7,5682
53	ALOJAMIENTO	73,7804	75,6249
53	LOCOMOCIÓN	0,3392	0,3477
AYUDAS			
<i>AYUDA ESCOLAR</i>			
75	EDUCACIÓN INFANTIL (1ER CICLO)	58,6466	60,1128
75	EDUCACIÓN INFANTIL (2.º CICLO), EDUCACIÓN PRIMARIA, ESO (1.ER CICLO) Y PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL	46,6769	47,8438
75	ESO (2.º CICLO), CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO DE F. P., GRADO MEDIO DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO, TÉCNICO DEPORTIVO DE GRADO MEDIO, GRADO MEDIO DE MÚSICA. DANZA Y ARTE DRAMÁTICO	52,7820	54,1015
75	BACHILLERATO, CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR DE F. P., GRADO SUPERIOR DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO, TÉCNICO DEPORTIVO DE GRADO SUPERIOR Y CURSO DE ACCESO A LA UNIVERSIDAD PARA MAYORES DE 25 AÑOS	70,0885	71,8407
75	ESTUDIOS DE GRADO, LICENCIATURA Y DIPLOMATURA UNIVERSITARIA, ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES (MÚSICA Y DANZA, ARTE DRAMÁTICO, CONSERVACIÓN RESTAURACIÓN BIENES CULTURALES, ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO)	MÍNIMO: 17,5030	MÍNIMO: 17,9405
		MÁXIMO: 116,6866	MÁXIMO: 119,6038
75	TÍTULOS PROPIOS DE EXPERTO UNIVERSITARIO, MÁSTER Y DOCTORADO	IMPORTE MATRÍCULA MÁXIMO 351,8735	IMPORTE MATRÍCULA MÁXIMO 360,6704
<i>OTRAS AYUDAS</i>			
76	AYUDA AL TRABAJADOR POR HIJOS DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS	237,9656	243,9148
77	AYUDA POR NUPCIALIDAD Y NATALIDAD	380,7427	390,2613
OTROS CONCEPTOS			
67	CAPITAL GARANTIZADO SEGURO DE VIDA	29.103,1000	29.830,6775
73	FONDO DE PRÉSTAMOS	4.717,3852	4.835,3198
79	ACTIVIDADES	2.725,0901	2.793,2173
37	ANTIGÜEDAD: SALARIO BASE TCO. SUP. JEFATURA DE SERVICIO 31/12/2011	2.178,0890	2.178,0890
78	SUMINISTRO DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO		155,0478
	<i>LOCOMOCIÓN EDAR GUADALHORCE, ETAP ATABAL, Y OLLETAS</i>	2,0651	2,1167
	<i>LOCOMOCIÓN EDAR PEÑÓN DEL CUERVO Y CENTRAL</i>	4,1301	4,2334

4120/2025

CVE: 20251110-04120-2025 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php