ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2615/26

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

DELEGACIÓN T. DE EMPLEO,EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO Y DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL,DES. DIGITAL Y ADMÓN. PÚBLICA

A N U N C I O

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo de la empresa FCC AQUALIA, con código de convenio 04103611012024, suscrito con fecha 2 de julio de 2026, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora,y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 195/2026, de 30 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 9/2026, de 9 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En Almería, a veintidós de septiembre de dos mil veintiséis.
EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A., PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LAS ESTACIONES DEPURADORA Y BOMBEOS DE AGUAS RESIDUALES DE ALMERÍA CAPITAL PARA LOS AÑOS 2025 A 2028

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL.
Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL.
Artículo 3. ÁMBITO GEOGRÁFICO.
Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL.
Artículo 5. DENUNCIA.
Artículo 6. VALIDEZ.
Artículo 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

CAPÍTULO II. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.
Artículo 8. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
Artículo 9. GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES.

CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN LABORAL.
Artículo 10. CONTRATACIÓN LABORAL.

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
Artículo 11. DIRECCIÓN Y CONTROL.
Artículo 12. USO DE MAQUINARIAS Y UTILES DE TRABAJO
Artículo 13. RENDIMIENTO. DEFINICION.

CAPÍTULO VI. JORNADA LABORAL. VACIONES. PERMISOS RETRIBUIDOS.
Artículo 14. JORNADA LABORAL.
Artículo 14 BIS. – REDUCCIÓN DE JORNADA
Artículo 15. PROLONGACIÓN DE JORNADA.
Artículo 16. CONTROL DE HORARIOS.
Artículo 17. VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS.
Artículo 18. LICENCIAS Y PERMISOS.

CAPÍTULO VII. PROMOCIÓN y ASCENSOS.
Artículo 19. ASCENSOS.
Artículo 20. PRUEBA DE APTITUD PSICOTÉCNICA.
Artículo 21. FORMACION PROFESIONAL.
Artículo 22. CURSOS EXTERNOS DE FORMACION

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN ECONÓMICO.
Artículo 23. LIQUIDACION, FORMA DE PAGO y ANTICIPOS
Artículo 24. COMPENSACION y ABSORCION.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

Artículo 25. GARANTÍA "AD PERSONAM".
Artículo 26. INCREMENTO SALARIAL y CLAUSULA DE GARANTÍA SALARIAL AÑOS 2021, 2022, 2023 y 2024
Artículo 27. CONCEPTOS DEL SALARIO.

Sección Primera: Del Salario.
Artículo 28. SALARIO BASE.
Artículo 29. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Sección Segunda: Complementos Salariales.
A. Complemento Personal.
Artículo 30. ANTIGUEDAD.
B. Complemento Por circunstancias relativas al trabajo.
Del Puesto de Trabajo.
Artículo 31. PLUS DE PENOSIDAD.
Artículo 32. PLUS NOCTURNIDAD.
Artículo 33. PLUS TURNICIDAD.
Artículo 33 BIS. COMPLEMENTO SALARIAL ANÁLOGO A LA TURNICIDAD PARA PERSONAL DE OFICINA.
Artículo 34. FLEXIBILIDAD HORARIA.
C. Complemento por Cantidad v Calidad de Trabajo.
Artículo 35. HORAS EXTRAORDINARIAS.
Artículo 36. SERVICIO DE DISPONIBILIDAD.
Artículo 37. CONTROL DE BOMBEOS DE AGUAS RESIDUALES.
Artículo 38. PLUS FESTIVOS.
Artículo 38 BIS. PLUS DOMINGOS

Sección Tercera: Percepciones extrasalariales.
Artículo 39. PLUS DE TRANSPORTE.
Artículo 40. DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN ASISTENCIAL.
Artículo 41. SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.
Artículo 42. INCAPACIDAD TEMPORAL.
Artículo 43. JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL.
Artículo 44. BOLSA DE VACACIONES.
Artículo 45. COMPLEMENTO DE ABSENTISMO.
Artículo 46. AYUDA ESCOLAR.
Artículo 47. SUMINISTRO DE AGUA AL PERSONAL.

CAPÍTULO X. SEGURIDAD y SALUD LABORAL.
Artículo 48. POLÍTICA DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA.
Artículo 49. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.
Artículo 50. FORMACIÓN.
Artículo 51. VIGILANCIA DE LA SALUD.
Artículo 52. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.
Artículo 53. RECONOCIMIENTO MÉDICO.
Artículo 54. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y VESTUARIO LABORAL.

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.
Artículo 55. REGIMEN DISCIPLINARIO.

CAPÍTULO XII. SUBROGACIÓN.
Artículo 56. SUBROGACIÓN PERSONAL.

CAPÍTULO XIII. PAZ LABORAL.
Artículo 57. PAZ LABORAL.

CAPÍTULO XIV. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.
Artículo 58. PLAN DE IGUALDAD.

DISPOSICIONES ADICIONALES.
TABLA SALARIAL 2025
TABLA SALARIAL 2026
TABLA SALARIAL 2027
TABLA SALARIAL 2028

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A., PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LAS ESTACIONES DEPURADORA Y BOMBEOS DE AGUAS RESIDUALES DE ALMERÍA CAPITAL PARA LOS AÑOS 2025 A 2028

Capítulo I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

Es objeto de este Convenio colectivo es regular las condiciones de trabajo en el área de gestión de Aguas Residuales en la ciudad de Almería, esto es, Estaciones de impulsión de aguas Residuales y Depuración de Agua Residual.

Por tanto, será el único Convenio Colectivo de aplicación para el presente ámbito funcional durante el periodo de vigencia establecido en su artículo cuarto.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, todos los trabajadores por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación, que desarrollen sus servicios en el ámbito funcional anteriormente descrito.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores y de la disposición adicional 5ª de la citada ley.

Artículo 3. ÁMBITO GEOGRÁFICO.

El ámbito territorial del Convenio Colectivo de Trabajo comprenderá los centros de trabajo en Almería capital que se incluyan en el ámbito funcional del artículo 1.

Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de CUATRO AÑOS entrando en vigor el día 1 de enero de 2025, independientemente de su registro, depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Artículo 5. PREAVISO y DENUNCIA.

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes que componen la Comisión Negociadora, se notificará por escrito a la Comisión Paritaria de este Convenio, independientemente se inscribirá en el registro de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajador Autónomo de la Junta de Andalucía, con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. La parte que formule la denuncia del convenio colectivo deberá acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenido a tratar mediante la revisión solicitada.

Ambas representaciones se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo, en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de recepción de la comunicación de denuncia del Convenio Colectivo. La parte receptora de la comunicación de la denuncia deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta durante el mes siguiente a la constitución de la comisión negociadora, manteniéndose en vigor la totalidad del convenio hasta tanto se acuerde un nuevo texto que lo sustituya.

Si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes en el plazo señalado en el apartado primero del presente artículo, este se prorrogará de año en año, salvo en materia de previsión de incremento o revisión salarial.

Artículo 6. VALIDEZ.

Una vez las partes negociadoras firmen el presente Convenio Colectivo de Trabajo y eleven Acta de Acuerdo, se procederá a efectuar el conjunto de trámites administrativos.

Por tanto y en cumplimiento del artículo 90 apartado 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, una vez firmado el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, se procederá a realizar los trámites administrativos necesarios para solicitar a la Delegación Provincial de Almería de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajador Autónomo de la Junta de Andalucía, ordenar su Inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora, dentro del PLAZO DE QUINCE DÍAS a partir del momento en que las partes negociadoras Acuerden.

Posteriormente disponer su Depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Y finalmente solicitar de la Autoridad laboral su Publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería, para conocimiento y cumplimiento de las partes afectadas, en un plazo máximo de diez días.

Artículo 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

En el presente Convenio Colectivo las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible. Si el presente Convenio Colectivo no fuera registrado, fuera impugnada alguna de sus cláusulas, o modificado por la Administración Pública o por los tribunales con carácter general o parcial, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio Colectivo, debiendo ser examinado su contenido por la Comisión Mixta Paritaria.

Capítulo II. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 8. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Se nombra una Comisión Paritaria de interpretación compuesta por miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, con el objeto de vigilar la correcta aplicación e interpretación de su contenido, y en definitiva tener conocimiento de los posibles conflictos que se pudiesen derivar durante la vigencia del mismo. Ambas partes podrán designar asesores para cuantas materias estimen oportuno, que intervendrán con voz, pero sin voto.

Composición:

Estará compuesta por dos miembros que representen a la parte económica y dos que representen a la parte social. Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los quince días siguientes a la solicitud.

Funciones:

Velar por el cumplimiento de lo pactado, la adecuada aplicación e Interpretación de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables, o procedimientos judiciales ante el órgano judicial competente, los partes legitimadas deberán plantear la controversia ante la Comisión Paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que el conflicto colectivo le fuera planteado, con la intención de conocerlo e intentar solventarlo. Si la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes podrán recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

Aquellas otras que se determinen expresamente en el Convenio Colectivo y Disposición Legal.

En ningún caso esta Comisión Paritaria podrá asumir funciones distintas de aquellas que le han sido atribuidas y por tanto la interpretación del Convenio Colectivo por la Comisión Paritaria no podrá alterar su verdadero contenido.

Procedimiento:

Cualquier conflicto de interpretación que pudiera surgir durante la vigencia de dicho Convenio Colectivo, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria con la intención de que se pronuncie e informe sobre su resolución.

La resolución del conflicto planteado o los acuerdos que dicha Comisión pudiera obtener necesitará el voto favorable y por unanimidad de todos sus miembros. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir durante la vigencia del Convenio, sobre los asuntos en que tiene competencia esta Comisión, se someterá a informe de la misma, antes de entablar reclamación alguna, quedando las partes en libertad para acudir a los cauces ordinarios cuando no haya acuerdo.

Será requisito indispensable antes de acudir a la jurisdicción social para entablar reclamación alguna agotar el procedimiento establecido por el presente Convenio Colectivo, por tanto, cualquier duda o divergencia que pudiera surgir durante la vigencia del Convenio Colectivo sobre los asuntos que tenga competencia esta Comisión, serán sometidos a informe de la Comisión Paritaria, quedando las partes en libertad para acudir a los cauces ordinarios establecidos en la Ley, cuando no sea posible o no exista acuerdo en ella.

Finalizado sin acuerdo el periodo de consultas previsto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un PLAZO DE 15 DÍAS para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes recurrirán a los procedimientos no judiciales o de solución extrajudicial previsto en este caso ante el SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales) sin perjuicio de lo que la ley en vigor establezca.

Capítulo III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 9. GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Aguas.

Capítulo IV. CONTRATACIÓN LABORAL.

Artículo 10. CONTRATACIÓN LABORAL.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Aguas.

Capítulo V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 11. DIRECCIÓN Y CONTROL.

La Dirección y control de la actividad laboral es competencia exclusiva de la Dirección de la empresa o de la persona en que ésta delegue, debiendo el trabajador realizar el trabajo convenido.

El trabajador cumplirá con su obligación de trabajar, bajo las órdenes e instrucciones que la Dirección en cada momento regule en el ejercicio de sus funciones, todo ello bajo la diligencia debida y el principio de buena fe.

Artículo 12. USO DE MAQUINARIAS Y UTILES DE TRABAJO.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

Artículo 13. RENDIMIENTO. DEFINICION.

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

Capítulo VI. JORNADA LABORAL. VACIONES. PERMISOS RETRIBUIDOS.

Artículo 14. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 1.689 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, con los descansos que establece la ley, y se prestará en horario continuado, a excepción del personal que la empresa designe que podrá ser a turnos, rotativos o no.

Dicho tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, excepto para aquellos puestos de trabajo que necesiten de un tiempo adicional para proceder a su desinfección, limpieza e higiene que se estipula en 15 minutos.

Si la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, se establece un periodo de descanso durante la misma de duración de 25 minutos.

Independientemente de lo anterior, para modificar los horarios y turnos de trabajo que actualmente estén en vigor deberá respetarse el procedimiento establecido en el artículo 41 del texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se establecen catorce días de fiestas laborales al año que a pesar de su carácter retribuido la Estación Depuradora de Aguas Residuales deberá estar cubierto en todo momento por los empleados que designe la empresa, según quedará estipulado en el calendario laboral anual de obligado cumplimiento.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

En caso de reparación de averías, trabajos urgentes, períodos de mayor demanda de agua, acumulación de tareas y cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo, la empresa podrá flexibilizar la prestación de la jornada de trabajo, estableciendo una distribución de la misma adecuada a sus necesidades productivas, de forma que los excesos de jornada que se produzcan se compensarán con cargo a la jornada anual.

La Dirección de la Empresa confeccionará el Calendario Laboral anual para el centro de trabajo en el mes de diciembre.

Artículo 14 BIS. – REDUCCIÓN DE JORNADA

Los trabajadores tendrán derecho a reducir su jornada laboral en base a las siguientes circunstancias personales.

a) Permiso lactancia

La trabajadora por lactancia de un hijo menor de 9 meses tiene derecho sin pérdida de su retribución a:

1. Ausentarse una hora de su puesto de trabajo que la puede dividir en dos.
2. O, una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.
3. El tiempo de ausencia se podrá acumular en jornadas completas en los términos que se negocie con la Dirección.

Es la mujer quien puede optar voluntariamente por una de las dos opciones y puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Hospitalización neonatos

Cuando se produzca un nacimiento prematuro y el hijo deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la Madre tienen derecho a:

1. Ausentarse del trabajo durante una hora.
2. Reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

c) Guarda Legal

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario hasta 1/8 el tiempo mínimo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El presente derecho de reducción de jornada puede disfrutarlo cualquier trabajador, no obstante, si dos o más trabajadores generasen dicho derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La Documentación acreditativa que se deberá acompañar a la solicitud de reducción de jornada será:

1. Por Guarda Legal de hijo: Libro de familia o Certificado de Nacimiento o Resolución de adaptación o Acogimiento.
2. Por Cuidado Directo de Persona con Discapacidad Física, Psíquica o Sensorial:

Certificado Oficial de no desempeñar actividad retribuida Documentación médica que acredite el grado de discapacidad Declaración jurada del solicitante como responsable del cuidado directo.

3. Por Cuidado de Familiar:
   - Libro de Familia o documento oficiales acreditativos de parentesco.
   - Certificado Oficial de no desempeñar actividad retribuida.
   - Documentación acreditativa de edad, enfermedad o accidente.
   - Declaración jurada del solicitante como responsable del cuidado directo.

Artículo 15. PROLONGACIÓN DE JORNADA.

Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficacia durante la jornada laboral normal a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible.

Dado el carácter público que tiene la actividad realizada por la Empresa, todo el personal estará obligado de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo hasta su terminación o su sustitución por otro trabajador, compensándose esta prolongación de jornada según se establece en el artículo 35.

Artículo 16. CONTROL DE HORARIOS.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, especialmente para los que prestan servicios públicos, la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por escrito por el jefe directo del empleado. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato de forma inmediata. Si dicha ausencia fuera por enfermedad deberá presentar la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia, durante las 24 horas siguientes. Si no aportase dicho documento, será considerado falta injustificada.

Artículo 17. VACACIONES.

El personal incluido en el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales y su disfrute quedará establecido en el calendario de turnos. A la hora de acordar con la Empresa la fecha de disfrute, ésta será establecida teniendo en cuenta que queden cubiertas las necesidades del servicio.

La Empresa junto con el Representante Legal de los Trabajadores establecerá el calendario de disfrute de vacaciones en el mes de octubre del año anterior, cuyos turnos serán rotatorios.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

Si durante el disfrute de las vacaciones por los trabajadores, las necesidades del servicio no quedasen cubiertas, la Empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización del Servicio.

La retribución salarial del período de vacaciones anuales estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario.
- Antigüedad Consolidada.
- Bolsa Vacaciones.
- Plus Turnicidad.
- Complemento Personal.
- Plus Dedicación.
- Plus Penosidad.

Artículo 18. LICENCIAS Y PERMISOS.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

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

b bis) Cuatro días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

h) Se establece la posibilidad de disfrutar de 7 días de permiso retribuido, no acumulable y que se disfrutarán a lo largo del año, para realizar cualquier tipo de gestión que no exija justificación, siempre que sea aprobado por la Dirección y que no perjudique la actividad de la empresa. Se deberán de solicitar con una antelación de 15 días.

En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales.

Capítulo VII. PROMOCIÓN Y ASCENSOS.

Artículo 19. ASCENSOS.

Cuando se produzca la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la Empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a ascender en el sistema de clasificación profesional. La Empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que, a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto según las labores que desempeñen. La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Todo lo anteriormente expuesto será informado al Delegado de Personal.

Artículo 20. PRUEBA DE APTITUD PSICOTÉCNICA.

La Empresa podrá someter tanto a aspirante a ingreso como a candidatos a ascensos a cargos con responsabilidad organizativa, a realizar pruebas psicotécnicas y de aptitud que considere necesarias.

Artículo 21. FORMACION PROFESIONAL.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de las Empresas, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, que estén relacionadas con la actividad propia de la empresa.

El Delegado de Personal, deberá ser informado de los planes de formación profesional que se elabore en la Empresa.

Artículo 22. CURSOS EXTERNOS DE FORMACION

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

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

Capítulo VIII. RÉGIMEN ECONÓMICO.

Artículo 23. LI0UIDACION. FORMA DE PAGO Y ANTICIPOS.

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará en períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencia o ingreso en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancaria o Caja de Ahorros.

A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al período de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente, y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado del pago de la nómina, anticipos a cuenta del trabajo realizado con un máximo de 1.000 € que serán reintegrables en un máximo de 12 mensualidades.

Artículo 24. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo, absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviesen su origen en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originado.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes en este Convenio, o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, en tanto en cuanto considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de los aquí pactados, debiéndose entender en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Por la Comisión Paritaria, se procederá en tal caso, y sin perjuicio de los dispuesto anteriormente, a la adopción de los nuevos conceptos a los acuñados en este Convenio.

Así mismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este Convenio.

Artículo 25. GARANTÍA "AD PERSONAM".

Si como consecuencia de la aplicación de la nueva estructura salarial del Convenio Colectivo, algún trabajador devengara un salario anual inferior al que antes de la firma viniera percibiendo, la diferencia producida será consolidada en su nómina bajo el concepto de mejora voluntaria, siendo su importe invariable durante la vigencia del convenio.

Artículo 26. INCREMENTO SALARIAL 2025, 2026, 2027 y 2028.

Se establece para cada uno de los años de duración del Convenio colectivo los siguientes porcentajes de incremento en todos los conceptos salariales previsto en el presente Capítulo:

- Año 2025 incremento salarial ..... 3,00 %.
- Año 2026 incremento salarial ..... 3,00 %.
- Año 2027 incremento salarial ..... 3,00 %.
- Año 2028 incremento salarial ..... 3,00 %.

Igualmente, la Empresa, además, abonará la siguiente paga que será incluida en el salario bruto anual de cada trabajador de la siguiente manera:

- Para el año 2025 el abono de la cantidad 700 € bruto/año, cantidad a la que se adicionará la subida del 3% correspondiente para este año.
- Para el año 2026 el abono de la cantidad abonada en el año inmediatamente anterior por este concepto, cantidad a la que se adicionará la subida del 3% correspondiente para este año.
- Para el año 2027 el abono de la cantidad abonada en el año inmediatamente anterior por este concepto, cantidad a la que se adicionará la subida del 3% correspondiente para este año.
- Para el año 2028 el abono de la cantidad abonada en el año inmediatamente anterior por este concepto, cantidad a la que se adicionará la subida del 3% correspondiente para este año.

Este incremento salarial correspondiente a una paga adicional que no será acumulativa, sino que se limitará al devengo de dicho importe anualmente se abonará forma prorrateada en 16 pagas.

Dicho incremento salarial correspondiente a la citada paga de 700 € brutos/año se abonará de forma indefinida desde el 1 de enero de 2025 de manera que los trabajadores percibirán dicho importe cada año sin estar limitado a la vigencia firmada para el presente convenio colectivo.

Finalmente, el complemento por valor de 700 € brutos/año será tenido en cuenta para la actualización de tablas salariales que corresponda en cada año, es decir, dicho concepto será actualizable según las subidas de tablas que corresponda cada año.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

Artículo 27. CONCEPTOS DEL SALARIO.

Se entiende por salario, la retribución que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que obtiene la Dirección.

Dichas retribuciones están fijadas a razón de la jornada de trabajo estipulada en el artículo donde se estable la jornada laboral en el presente Convenio Colectivo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un número de horas de trabajo inferior a la jornada ordinaria habitual, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a dicho tiempo de trabajo, dentro de su categoría profesional.

En la estructura de las retribuciones del trabajador se distinguirá el Salario Base, los Complementos salariales del mismo y Percepciones Extrasalariales.

Sección Primera: DEL SALARIO.

Artículo 28. SALARIO BASE.

El Salario Base para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 será el establecido en las tablas salariales anexas del presente Convenio Colectivo.

Artículo 29. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias que serán abonadas en los meses de marzo, junio, septiembre y el 15 de diciembre. Cada una de ellas corresponde a una mensualidad del salario base vigente en cada momento más la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1.996 incrementada esta última como dispone el artículo que regula el concepto de antigüedad.

Sección Segunda: COMPLEMENTOS SALARIALES.

A. Complemento Personal.

Artículo 30. ANTIGUEDAD.

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1996, tenían en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

A) Los importes que por este concepto perciben los trabajadores a 31 de diciembre de 1996, tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a nivel personal y, por tanto, fijos en su importe. Este concepto se incrementará en el mismo porcentaje que establece el artículo 26.

B) La empresa no vendrán obligadas a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1997. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1. 996, percibirá a partir del 1 de enero de 1997 sólo y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

C) A partir del 1 de enero del año 2022 se percibirá el importe del concepto antigüedad, establecido en el Convenio Colectivo sectorial de Aguas, para dicho año y así de forma sucesiva en adelante para los años siguientes. Además, se reconoce para la totalidad de los empleados actualmente en activo el abono en el concepto antigüedad consolidada del importe establecido para el complemento de antigüedad en dicho texto convencional correspondiente a los años 2020 y 2021, todo ello sin efectos retroactivos.

B. Complemento por circunstancias relativas al trabajo.

Del puesto de trabajo.

Artículo 31. PLUS DE PENOSIDAD.

Se establece un Plus de Penosidad que se abonará en 12 mensualidades y cuyo importe será para los siguientes años de:

AÑO 2025 .....233,16 €/mes.
AÑO 2026 .....240,15 €/mes.
AÑO 2027 .....247,36 €/mes.
AÑO 2028 .....254.78 €/mes.

Artículo 32. PLUS NOCTURNIDAD.

Los trabajadores en sistema de trabajo a turno de mañana, tarde y noche en las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales, en cuyo turno se incluya el período nocturno completo entre las 22,00 horas y las 07,00 horas, percibirán un plus de nocturnidad consistente en el abono por noche efectivamente trabajada de:

Año 2025 .....13,70 € por noche trabajada.
Año 2026 .....14,12 € por noche trabajada.
Año 2027 .....14,54 € por noche trabajada.
Año 2028 .....14,98 € por noche trabajada.

Artículo 33. PLUS TURNICIDAD.

Aquellos trabajadores que, de forma sistemática de lunes a domingo, realicen su trabajo en los tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche, percibirán un Plus de Turnicidad que se abonará en las 12 mensualidades de:

AÑO 2025 .....82,30 €/mes.
AÑO 2026 .....84,77 €/mes.
AÑO 2027 .....87,32 €/mes.
AÑO 2028 .....89,94 €/mes.

Tanto el personal de mantenimiento de la EDAR el Bobar, como el de explotación en la EDAR El Toyo y el de la Brigada de Bombeos de Agua Residual, percibirán un plus de Turnicidad que se abonará en las 12 mensualidades, para compensar aquellas situaciones en las que puntualmente deban realizar una jornada de trabajo a turnos, fuera de su horario habitual, por necesidades del servicio, de:

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

AÑO 2025 .....41,14 €/mes.
AÑO 2026 .....42,38 €/mes.
AÑO 2027 .....43,65 €/mes.
AÑO 2028 .....44,96 €/mes.

Artículo 33 BIS. COMPLEMENTO SALARIAL ANÁLOGO A LA TURNICIDAD PARA PERSONAL DE OFICINA.

El personal de oficina que no goza del plus de turnicidad por las razones propias del servicio devengará un concepto salarial adicional en las siguientes cantidades:

Año 2025 .....44 € /mes.
Año 2026 .....44 € /mes.
Año 2027 .....68 € /mes.
Año 2028 .....68 € /mes.

Artículo 34. FLEXIBILIDAD HORARIA.

Es conocido que durante el año se producen ausencias en los turnos que generan la necesidad de asignar para su sustitución a trabajadores que no estaban contemplados en el cuadrante establecido.

Por otra parte, la Dirección quiere respetar al máximo los descansos establecidos en el cuadrante de turnos firmado por cada uno de los trabajadores, razón por la que se establece el siguiente protocolo de sustitución de ausencias no previstas (incapacidad temporal) en función de su duración y del número de efectivos presentes en el turno en que se produce dicha ausencia:

1. Si la ausencia se prevé superior a 45 días la empresa contratará a otro trabajador.

2. Si la ausencia es inferior, se procederá:

2.a. Si ello es posible, se cubrirá la ausencia con un trabajador que por cuadrante se encuentre en uno de los turnos de trabajo del día en cuestión, el cual pasaría de su turno previsto al turno donde se ha producido la ausencia. En el caso de ser el turno cubierto de mayor duración que el turno de origen, la diferencia de tiempo se abonará como horas extras.

2.b. En caso de no ser posible cubrir la ausencia según lo indicado anteriormente, se recurrirá a alguno de los trabajadores que por cuadrante se encontrasen de descanso. Por su asistencia en día de descanso para cubrir el turno vacante, el trabajador será únicamente compensado con una unidad de plus de flexibilidad horaria en la cuantía de:

AÑO 2025 .....197,48 €/mes.
AÑO 2026..... 203,40 €/mes.
AÑO 2027 .....209,50 €/mes.
AÑO 2028 .....215,78 €/mes.

El procedimiento descrito es aplicable a los trabajadores pertenecientes a:

- Mantenimiento Edar el Bobar
- Explotación en Edar el Bobar y Edar Toyo
- Brigada de Bombeo de Aguas Residuales.

C. Complemento por Cantidad v Calidad de Trabajo.

Artículo 35. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo. Las horas extraordinarias cuya ejecución por parte de los trabajadores sean obligatorias, se compensarán en la proporción de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria realizada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Se tendrá en cuenta las limitaciones establecidas en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, no obstante, las horas extraordinarias que sean compensadas, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido en dicho artículo. No obstante, se garantiza el abono de las primeras 80 horas extraordinarias que el trabajador realizara en el año.

Teniendo en cuenta que la actividad desarrollada por la Empresa se considera de carácter Público y Esencial, las horas extraordinarias se consideran de ejecución obligatoria para el trabajador y concretamente las siguientes:

a) Circunstancia de fuerza mayor que afecte al Servicio.

b) **PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y BRIGADA DE BOMBEOS**. Aquellas derivadas de reparaciones de averías y circunstancias cuya falta de atención, puedan provocar anormalidad en el funcionamiento del servicio; las derivadas de ausencias imprevistas y los períodos de tiempo que no superen una hora para realizar y finalizar trabajos de obras en el extrarradio urbano a fin de evitar el desplazamiento al día siguiente.

PERSONAL DE EXPLOTACIÓN Y TURNOS. Aquellas derivadas de una avería o daños extraordinarios que requieran una reparación urgente o debida a la ausencia imprevista de un compañero.

c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio, siempre y cuando no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación.

Artículo 36. SERVICIO DE DISPONIBILIDAD.

Dado el carácter de servicio público que presta la empresa, se establece un sistema de disponibilidad obligatorio que cubrirán los trabajadores que designe la Dirección a su criterio:

- Área de mantenimiento de la EDAR El Bobar
- Brigada de Bombeas de Aguas Residuales.
- Personal EDAR El Toyo.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

Este Servicio de disponibilidad es de carácter semanal, quedando el trabajador disponible en cualquier hora y día de la semana de acuerdo al calendario que se establecerá a tal efecto.

El importe será de:

AÑO 2025 ..... 167,27 € por trabajador y semana efectiva disponible.
AÑO 2026 ..... 172,28 € por trabajador y semana efectiva disponible.
AÑO 2027 ..... 177,44 € por trabajador y semana efectiva disponible.
AÑO 2028 ..... 182,76 € por trabajador y semana efectiva disponible.

No obstante, se podrá abonar la parte proporcional por día que corresponda, en aquellos casos en que a final de mes no se haya concluido la semana de disponibilidad.

Esta cantidad únicamente compensará estar inmediatamente localizable y disponible para solucionar averías o contingencias que pudiesen presentarse fuera de su jornada de trabajo. El tiempo empleado en la resolución del problema se abonará como horas extraordinarias festivas.

Artículo 37. CONTROL DE BOMBEOS DE AGUAS RESIDUALES.

Los trabajadores de la brigada de bombeos de aguas residuales designados por la empresa para prestar el Servicio de Disponibilidad, desarrollarán una ronda de control en las estaciones de bombeo y otras actividades habituales durante las mañanas de los domingos y festivos. Por la realización de esta ronda, se devengará una cantidad igual al importe de 4 horas extraordinarias festivas por ronda efectivamente realizada.

Artículo 38. PLUS FESTIVOS.

Se consideran como días de fiesta a los efectos del párrafo anterior, los catorce acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales.

A los trabajadores que presten sus servicios en días considerados festivos se les abonará el Plus Festivos de:

Año 2025 ..... 30,90 € por día efectivo trabajado.
Año 2026..... 31,83 € por día efectivo trabajado.
Año 2027 ..... 32,78 € por día efectivo trabajado.
Año 2028 ..... 33,76 € por día efectivo trabajado.

El personal de turnos que preste realmente sus servicios en el turno de noche en los días de Nochebuena y Nochevieja y de mañana en Navidad y Año Nuevo el Plus Festivo será de:

AÑO 2025 ..... 68,58 €/ turno de noche efectivo trabajado.
AÑO 2026 ..... 70,63 €/ turno de noche efectivo trabajado.
AÑO 2027 ..... 72,74 €/ turno de noche efectivo trabajado.
AÑO 2028 ..... 74.92 €/ turno de noche efectivo trabajado.

Artículo 38 BIS. PLUS DOMINGOS.

A los trabajadores que presten sus servicios en domingo se les abonará el Plus Domingos de:
Año 2026 15,00 € por día domingo efectivo trabajado.
Año 2027 20,00 € por día domingo efectivo trabajado.
Año 2028 25,00 € por día domingo efectivo trabajado.

Sección Tercera: Percepciones Extrasalariales.

Artículo 39. PLUS DE TRANSPORTE.

Todos los trabajadores que prestan sus servicios en las diferentes instalaciones descritas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, por realizar el desplazamiento al centro de trabajo, se establece un Plus de Transporte de carácter extrasalarial cuyo objeto es compensar o ayudar a sufragar los gastos que se ocasionen desde su vivienda habitual al centro de trabajo y a la inversa.

El importe establecido será de:

Año 2025 ..... 4,00 € por día efectivo trabajado.
Año 2026 ..... 4,12 € por día efectivo trabajado.
Año 2027 ..... 4,24 € por día efectivo trabajado.
Año 2028 ..... 4,36 € por día efectivo trabajado.

Artículo 40. DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y desayunar, comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

- Almuerzo o Cena: ..... 15,09 €
- Habitación: ..... 60,36 €
- Desayuno: ..... 4,02 €

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

Independientemente de esas actividades, las empresas facilitarán para los desplazamientos, los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren. Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje se abonará a 0,36 € por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudieran ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc., que se pudiera ocasionar.

Capítulo IX. RÉGIMEN ASISTENCIAL.

Artículo 41. SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

La empresa suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo, por un importe de 24.000,00 € por trabajador y año, cubriendo el riesgo de Fallecimiento e Invalidez Absoluta Permanente producida por Accidente.

Dicho seguro cubrirá a todo el personal adscrito a la Empresa y mientras permanezcan al servicio de la misma.

Artículo 42. INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los empleados que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional tendrán derecho a que la Empresa les complemente hasta el 100% de la Base reguladora del mes anterior. De esta forma los días de baja no se considerarán como días devengados a efectos del cobro de las pagas extraordinarias.

Cuando se trate de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral, la empresa abonará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora del mes anterior a partir del quinto día de baja, sin perjuicio de que cumplido el trámite establecido en el párrafo 4º del presente artículo se abonen dichos días en el mismo mes en que se produce la baja. Al igual que para la situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo, los días de baja no se considerarán como días devengados a efectos del cobro de las pagas extraordinarias.

A partir de la tercera baja de cada trabajador que por enfermedad común o accidente no laboral se produzca durante el año por las causas a las que se refiere el párrafo anterior, se abonará exclusivamente el 80% de la Base reguladora.

La Dirección de la empresa estudiará cada caso y con el asesoramiento médico necesario y previa consulta con el Delegado de Personal, decidirá si se da el mismo tratamiento económico para la Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o accidente no laboral, que el estipulado para accidente laboral.

La Dirección podrá verificar en cualquier momento el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dicha situación.

Artículo 43. JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL.

El personal que preste sus servicios en la empresa se jubilará al cumplir la edad legal que en cada momento corresponda, para lo cual será necesario que cumplan los requisitos mínimos establecidos para ello por la legislación vigente.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo de Jubilación Anticipada firmado por la Dirección de la Compañía el pasado día 27 de marzo del 2013 y que fue registrado en el INSS el pasado día 12 de abril del 2013.

Artículo 44. BOLSA DE VACACIONES.

Como ayuda para gastos se concede a los trabajadores las siguientes cantidades económicas como importes máximos:

- AÑO 2025 .....229,30 €/ anuales.
- AÑO 2026 .....236,18 €/ anuales.
- AÑO 2027 .....243,27 €/ anuales.
- AÑO 2028 .....250,57 €/ anuales.

Los trabajadores fijos en plantilla y con contrato de trabajo a tiempo completo recibirán el 100 % de las cantidades antes indicadas, procediéndose a su abono en la nómina del mes de junio del año en curso. A los trabajadores fijos en plantilla con contrato a tiempo parcial se reducirá el importe en el mismo porcentaje en que esté reducida la jornada laboral.

Para los trabajadores temporales a tiempo completo, los importes a percibir se calcularán como porcentaje de las cantidades máximas señaladas, en proporción a los días de vacaciones a los que el trabajador tenga derecho. A los trabajadores temporales con contrato a tiempo parcial se reducirá el importe en el mismo porcentaje en que esté reducida la jornada laboral. Su abono se realizará en el finiquito del contrato.

Artículo 45. COMPLEMENTO DE ABSENTISMO.

Al objeto de eliminar los porcentajes de absentismo y su impacto sobre el nivel de productividad deseado, la Empresa abonará a cada trabajador una cantidad anual en concepto de complemento de absentismo.

El importe de dicho complemento será:

- Año 2025 .....319, 12 € /año.
- Año 2026 ..... 328,62 € /año.
- Año 2027 ..... 338,42 € /año.
- Año 2028..... 348,57 € /año.

Es deseable por parte de la Dirección que todos los trabajadores realicen la jornada laboral establecida en el presente Convenio, y, por tanto, tan sólo quedaran excluido del control de absentismo para el abono de dicho importe, los días que el trabajador se ausente debido a disfrute de vacaciones reglamentarias, permiso por maternidad y paternidad, disfrute de crédito de horas sindicales, accidente laboral, días de asuntos propios e incapacidad temporal. Por tanto, por cada día de ausencia se descontará un 5 % de su importe anual.

Boletín Oficial de la Provincia de Almería. Edición Oficial en formato electrónico de conformidad con el art. 6 de su Reglamento de Gestión (publicado en B.O.P. nº 240 de 16/12/2009).
Firmado de conformidad con el art. 6 de la Política de Firma, Sello Electrónico y Certificados de la Diputación de Almería (B.O.P. nº 165 de 26/08/2020)

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

El abono de dicho importe se hará en la nómina del mes de diciembre, una vez se haya analizado y verificado el número de días de ausencia de cada uno de los trabajadores durante dicho año.

Artículo 46. AYUDA ESCOLAR.

Se establece en concepto de ayuda escolar, independientemente del número de hijos a su cargo, para cada trabajador los siguientes importes que se abonará en la nómina del mes de noviembre del año en curso:

- AÑO 2025 ..... 189,40 €/ anuales.
- AÑO 2026 ..... 195,08 €/ anuales.
- AÑO 2027 ..... 200,93 €/ anuales.
- AÑO 2028 ..... 206,96 €/ anuales.

Los requisitos para ser acreedores a esta ayuda son:

a) Pertenecer a la plantilla de la empresa como personal con contrato indefinido o eventual con más de 1 año de antigüedad.

b) Los beneficiarios y sus solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a obtener una nueva ayuda hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente.

c) Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso.

d) La edad máxima para la ayuda se establece en los 25 años de edad.

e) Para acceder a esta ayuda escolar es imprescindible justificar ante la Dirección de la Empresa la matriculación oficial en los Centros de enseñanza donde se cursarán los estudios.

Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el importe de su solicitud, certificación del apartado e).

Artículo 47. SUMINISTRO DE AGUA AL PERSONAL.

La empresa compensará al trabajador en concepto de ayuda por los gastos en los que pueda incurrir por suministro de agua a su domicilio, independientemente del municipio donde resida.

Dicho importe se abonará en la nómina de enero de cada año, y será de:

- AÑO 2025 ..... 530,34 €/ anuales.
- AÑO 2026 ..... 546,25 €/ anuales.
- AÑO 2027 ..... 562,63 €/ anuales.
- AÑO 2028 ..... 579,50 €/ anuales.

Los requisitos que deben cumplir los trabajadores para optar a esta cantidad son:

1. Que el domicilio o residencia habitual sobre la que gire el recibo, sea de su propiedad o esté en situación de alquiler, debiendo en este caso presentar el contrato de alquiler oportuno.
2. Que sea trabajador fijo de plantilla, o temporal con más de un año de antigüedad.

Capítulo X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 48. POLÍTICA DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA.

La política de Seguridad en la Empresa tiene como objetivos básicos y fundamentales la prevención de riesgos laborales y la mejora permanente de las condiciones de trabajo, dirigidas a elevar el nivel de protección de todos los empleados.

La prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de todas las actividades y decisiones, tanto en el progreso técnico, como en la organización de trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

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

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

Fundamento Humano: Preservar la integridad física y la salud de nuestros empleados. El accidente no afecta tanto sólo a los otros, nos concierne a todos.

Fundamento Legal: La normativa legal vigente y la Constitución Española, protegen el derecho a la Seguridad y Salud de nuestros empleados.

Fundamente Económico: Una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de nuestros empleados y clientes.

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

- Evitar los Riesgos Laborales.
- Evaluar los Riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el Trabajo a la Persona.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.
- Informar y Formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo
- Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

Artículo 49. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por 105 Delegados de Prevención que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según se prevé en la Ley 31/95.

Las competencias de los Delegados de Prevención son de colaboración con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, de información entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. De igual modo, y con arreglo al número de trabajadores existirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención y por personal designado por la Dirección de la Empresa.

Artículo 50. FORMACIÓN.

La Empresa pondrá a disposición de los Delegados de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Así mismo, todos los trabajadores recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

Artículo 51. VIGILANCIA DE LA SALUD.

La Empresa asumirán las obligaciones derivadas del cumplimiento de un programa de vigilancia de la salud de sus trabajadores, realizando las actividades pertinentes en base a los protocolos que se establecen.

Artículo 52. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

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

Artículo 53. RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresa, serán sometidos a reconocimiento médico. Si las Empresas no tienen médico de Empresa, ni pertenecen a una agrupación de este carácter todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la Empresa.

La Empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico, una vez al año, como mínimo, a sus trabajadores.

Artículo 54. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y VESTUARIO LABORAL.

Se dotará al personal de la Empresa, del vestuario adecuado para cada época del año (invierno/verano). Independientemente de cumplir los plazos de entrega del vestuario con la periodicidad que se fije en el presente Convenio Colectivo, la Empresa entregará prendas por reposición, cuando el estado de las mismas así lo aconseje, previa devolución de las anteriores, garantizando la empresa una perfecta atención en el vestuario laboral.

El equipo de ropa de trabajo facilitado por la empresa sólo podrá ser utilizado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

Dado que la Empresa cuenta con medios adecuados y procede al lavado de la ropa de trabajo de todos los trabajadores adscritos al presente convenio, queda prohibido el transporte de ropa sucia para su lavado fuera de las instalaciones de la Empresa.

Igualmente queda prohibido el uso de los elementos y productos utilizados en la limpieza de la ropa de trabajo para otros fines distintos a los del lavado de ropa, pudiendo constituir dicha actuación infracción de las normas de régimen interno de la Empresa.

A la conclusión de los contratos temporales, los trabajadores deberán devolver a la Empresa la ropa de trabajo, como y los medios materiales puesto a su disposición en su puesto de trabajo. En caso de no cumplir con dicha normativa la empresa podrá descontar del finiquito su importe.

Capítulo XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 55. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Aguas.

Capítulo XII. SUBROGACIÓN.

Artículo 56. SUBROGACIÓN PERSONAL.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Aguas.

CAPÍTULO XIII. PAZ LABORAL.

Artículo 57. PAZ LABORAL.

Considerando como un bien deseable el mantenimiento del mejor clima en las relaciones entre la Empresa y los trabajadores, y que el diálogo preciso a tal fin debe tener efectos entre los órganos representativos de las dos partes en la relación laboral, ambas partes con reconocimiento expreso de su respectiva personalidad y condición, manifiestan su firme intención de solucionar a

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

través de la negociación, cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse, y eso bajo el más estricto cumplimiento de la legislación vigente.

Capítulo XIV. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

Artículo 58. PLAN DE IGUALDAD.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acuerdo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Empresa y sus trabajadores/as, firmantes del presente Convenio, y en concreto este Capítulo, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo y el párrafo 2º del número 1 del artículo 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, se deben establecer medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por todo ello, las partes consideran que, en relación con esta materia, los OBJETIVOS principales, además de los ya contemplados en los diferentes artículos del Convenio, son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.
- Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Se estará a lo dispuesto en el IV Plan de Igualdad firmado por la Dirección de la Empresa y las centrales sindicales de fecha 17 de septiembre de 2025.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación General y Disposiciones Legales complementarias y Estatutos del Trabajador.

Segunda: Se acuerda por las partes que los días 24 y 31 de diciembre sin cargo a días de asuntos propios se puedan disfrutar como descanso un 50% de la plantilla el día 24 y el otro 50% de la plantilla el día 31, las horas no trabajadas de dicho día no serán recuperables.

Para aquellos trabajadores que por circunstancias de su puesto de trabajo no fuera posible, se establecerá una compensación económica por día cuyo importe para cada año será:

- Año 2025: .....80 euros brutos
- Año 2026: .....80 euros brutos
- Año 2027: .....130 euros brutos
- Año 2028: .....130 euros brutos

Si ambos días coindicen con sábado o domingo y no es día laborable se tomará el siguiente día hábil.

No obstante, quedará excluido su abono cuando el trabajador esté ausente de su puesto de trabajo por motivos ajenos a su voluntad (baja por incapacidad temporal, suspensión del contrato de trabajo solicitado por el trabajador, etc.) o cuando de manera voluntaria solicite para esos días cualquier clase de permiso, retribuido o no que impida por tanto su disfrute y que por tanto son motivos ajenos a la Empresa (por ejemplo, permiso por vacaciones, etc.).

Tercera. Las partes acuerdan las revisiones salariales siguientes (anual e interanual respectivamente):

- **Anual**: Una vez se publique el IPC estatal definitivo de cada uno de los años, en caso de que el IPC fuera superior a lo pactado, se aplicará una revisión al alza de la diferencia con el tope del 1 % sobre la tabla de cada uno de los años.
- **Interanual**: Una vez publicados los IPC estatales definitivos de los años 2025, 2026, 2027, y 2028, en caso de que la suma acumulada de dichos IPC sea superior a los incrementos acumulados de las tablas de 2025 a 2028 del presente convenio, la diferencia resultante servirá de base para la tabla salarial de 2029.

Cuarta. Ayuda familiar.

Se establece una bolsa de ayuda familiar por importe de 2.300 €, 2.600 €, 2.900 € y 3.200 € anuales, para los años 2025, 2026, 2027 y 2028, respectivamente, para atender gastos que se puedan ocasionar por compra de gafas, por aparatos auditivos y asistencia a dentistas para el que se deberá establecer un procedimiento de gestión de su pago. A estos efectos, se procederá a la creación de un comité de seguimiento compuesto por ambas partes durante un periodo máximo de seis meses después de la firma del convenio.

El sobrante que resulte de la ayuda de cada año se acumulará al año siguiente.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

TABLA SALARIO BASE 2024

Grupo Profesional Tercero

Área Funcional Operaria.

Nivel A ..... Jefe Mantenimiento ..... 1.674,10 €.

Área Funcional Técnica.

Nivel B ..... Analista Laboratorio ..... 1.532,34 €

..... Subcapataz ..... 1.532,34 €

Grupo Profesional Segundo

Área funcional Operaria.

Nivel A ..... Oficial de Primera ..... 1.416,76 €

Nivel B ..... Oficial de Segunda ..... 1.403,47 €

..... Oficial de Tercera ..... 1.316,18 €

Área Funcional Técnica.

Nivel B ..... Auxiliar de Laboratorio ..... 1.346,69 €

Auxiliar ..... Técnico ..... 1.346,69 €

Área Funcional Administración.

Nivel B ..... Auxiliar Administrativo ..... 1.346,69 €

Grupo Profesional Primero

Área funcional Operaria.

..... Operario Especialista ..... 1.287,04 €

..... Operario ..... 1.224,60 €

TABLA SALARIO BASE 2025

Grupo Profesional Tercero

Área Funcional Operaria.

Nivel A ..... Jefe Mantenimiento ..... 1.769,39€.

Área Funcional Técnica.

Nivel B ..... Analista Laboratorio ..... 1.623,37 €

..... Subcapataz ..... 1.623,37 €

Grupo Profesional Segundo

Área funcional Operaria.

Nivel A ..... Oficial de Primera ..... 1.504,33 €

Nivel B ..... Oficial de Segunda ..... 1.490,64 €

..... Oficial de Tercera ..... 1.400,73 €

Área Funcional Técnica.

Nivel B ..... Auxiliar de Laboratorio ..... 1.432,15 €

..... Auxiliar Técnico ..... 1.432,15 €

Área Funcional Administración.

Nivel B ..... Auxiliar Administrativo ..... 1.432,15 €

Grupo Profesional Primero

Área funcional Operaria.

..... Operario Especialista ..... 1.370,71 €

..... Operario ..... 1.306,40 €

TABLA SALARIO BASE 2026

Grupo Profesional Tercero

Área Funcional Operaria.

Nivel A ..... Jefe Mantenimiento ..... 1.822,47 €.

Área Funcional Técnica.

Nivel B ..... Analista Laboratorio ..... 1.672,07 €

..... Subcapataz ..... 1.672,07 €

Grupo Profesional Segundo

Área funcional Operaria.

Nivel A ..... Oficial de Primera ..... 1.549,46 €

Nivel B ..... Oficial de Segunda ..... 1.535,36 €

..... Oficial de Tercera ..... 1.442,75 €

Área Funcional Técnica.

Nivel B ..... Auxiliar de Laboratorio ..... 1.475,12 €

..... Auxiliar Técnico ..... 1.475,12 €

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

Área Funcional Administración.

Nivel B ..... Auxiliar Administrativo ..... 1.475,12 €

Grupo Profesional Primero

Área funcional Operaria.

..... Operario Especialista ..... 1.411,84 €

..... Operario ..... 1.345,59 €

TABLA SALARIO BASE 2027

Grupo Profesional Tercero

Área Funcional Operaria.

Nivel A ..... Jefe Mantenimiento ..... 1.877,14 €.

Área Funcional Técnica.

Nivel B ..... Analista Laboratorio ..... 1.722,24 €

..... Subcapataz ..... 1.722,24 €

Grupo Profesional Segundo

Área funcional Operaria.

Nivel A ..... Oficial de Primera ..... 1.595,94 €

Nivel B ..... Oficial de Segunda ..... 1.581,42 €

..... Oficial de Tercera ..... 1.486,03 €

Área Funcional Técnica.

Nivel B ..... Auxiliar de Laboratorio ..... 1.519,37 €

..... Auxiliar Técnico ..... 1.519,37 €

Área Funcional Administración.

Nivel B ..... Auxiliar Administrativo ..... 1.519,37 €

Grupo Profesional Primero

Área funcional Operaria.

..... Operario Especialista ..... 1.454,19 €

..... Operario ..... 1.385,96 €

TABLA SALARIO BASE 2028

Grupo Profesional Tercero

Área Funcional Operaria.

Nivel A ..... Jefe Mantenimiento ..... 1.933,46 €.

Área Funcional Técnica.

Nivel B ..... Analista Laboratorio ..... 1.773,90 €

..... Subcapataz ..... 1.773,90 €

Grupo Profesional Segundo

Área funcional Operaria.

Nivel A ..... Oficial de Primera ..... 1.643,82 €

Nivel B ..... Oficial de Segunda ..... 1.628,86 €

..... Oficial de Tercera ..... 1.530,61 €

Área Funcional Técnica.

Nivel B ..... Auxiliar de Laboratorio ..... 1.564,95 €

Auxiliar ..... Técnico ..... 1.564,95 €

Área Funcional Administración.

Nivel B ..... Auxiliar Administrativo ..... 1.564,95 €

Grupo Profesional Primero

Área funcional Operaria.

..... Operario Especialista ..... 1.497,82 €

..... Operario ..... 1.427,54 €

Firma ilegibles

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI Y DE PROTOCOLOS FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A., PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LAS ESTACIONES DEPURADORA Y BOMBEOS DE AGUAS RESIDUALES DE ALMERÍA CAPITAL PARA LOS AÑOS 2025 A 2028.

Con fecha 2 de julio de 2026 y siendo las 13:30 horas, se ha celebrado reunión entre la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Almería y la representación de la empresa FCC AQUALIA, S.A. ("AQUALIA").

Parte Social:

D. Miguel Ángel Salinas López

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .

Representación de la Empresa

D. Rafael Moya-Angeler Sánchez

D. Guillermo Orellana Manosalbas

ORDEN DE DÍA:

Único. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y de protocolos frente al acoso y la violencia de aplicación en el CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A., PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LAS ESTACIONES DEPURADORA Y BOMBEOS DE AGUAS RESIDUALES DE ALMERÍA CAPITAL PARA LOS AÑOS 2025 A 2028.

A todos los trabajadores de FCC AQUALIA, S.A. y, por ende, a los trabajadores adscritos Almería les resulta de aplicación un protocolo LGTBI por doble vía:

En cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y de la Ley 4/2023, se incorporan al presente convenio colectivo la regulación del conjunto de medidas planificadas orientadas a garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, contempladas en el VII Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua, el cual resulta de aplicación supletoria al Convenio Colectivo de trabajo de FCC Aqualia, S.A en su centro de trabajo de Almería.

En este sentido, se ha suscrito y firmado el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector que pasó a formar parte integrante e inseparable del VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

El presente protocolo resulta de aplicación a las empresas de más de 50 personas trabajadoras, que no cuenten con un protocolo general frente al acoso que incluya y proteja expresamente a las personas LGTBI, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, aplicarán el presente protocolo a todas las personas que presten servicios en dichas empresas, independientemente del tipo de relación contractual (contrato de trabajo, personal puesto a disposición a través de empresas de trabajo temporal, personal subcontratado, de empresas suministradoras o proveedores) y a todas aquellas personas que acudan a los centros de trabajo de dichas empresas como candidatos en procesos de selección, clientes o visitantes.

Por otra parte, FCC Aqualia S.A., así como el resto de las empresas del grupo Aqualia están adscritas y aplican el Protocolo para la prevención y erradicación del acoso del Grupo FCC, el cual no tolera ninguna conducta que suponga discriminación por razón de género, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical.

Y en prueba de conformidad, las partes firman la presente acta en el lugar y fechas indicados.

Por la Representación Social, Miguel Ángel Salinas López, Delegado de Personal.

Por la Representación de la. Empresa, Rafael Moya-Angeler Sánchez, FCC AQUALIA, S.A. / Guillermo Orellana Manosalbas, FCC AQUALIA, S.A.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=VhrR9CrpSxoe39RpNm6oKOWEwYx3f6Kv .