

SECCIÓN QUINTA

Núm. 3573

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa SAV-DAM-IDESER UTE XXII Almozara

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa SAV-DAM-IDESER UTE XXII Almozara.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa SAV-DAM-IDESER UTE XXII Almozara para los años 2022 a 2023 (código de convenio 50100581012018), suscrito el día 18 de enero de 2023 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CGT y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 15 de febrero de 2023, requerida subsanación y presentada esta con fecha 8 de mayo de 2023, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 9 de mayo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO DEL VII CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2022/2023 PARA LOS TRABAJADORES DE LA UTE SAV-DAM-IDESER UTE XXII ALMOZARA DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA ESTACION DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES (EDAR LA ALMOZARA) Y LA PLANTA RECUPERADORA DE AGUA (PRA) DE ZARAGOZA

ÍNDICE

ANTECEDENTES

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Ámbito de aplicación

Artículo 2: Ámbito temporal y denuncia del convenio

Artículo 3: Comisión paritaria

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4: Competencias de la organización del trabajo

Artículo 5: Jornada laboral y flexibilidad horaria

Artículo 6: Organización del trabajo

Artículo 7: Horario

CAPÍTULO III: PRESTACIONES SALARIALES

Artículo 8: Incremento salarial

Artículo 9: Lugar, tiempo y forma de pago del salario

Artículo 10: Horas extraordinarias

Artículo 11: Gratificaciones extraordinarias

Artículo 12: Plus adaptación convenio

Artículo 13: Plus convenio

Artículo 14: Plus de nocturnidad

Artículo 15: Plus de turnicidad (turnos rotativos mañana, tarde)

a) (de lunes a viernes)

b) (de lunes a domingo)

Artículo 16: Plus de turnicidad (turnos rotativos mañana, tarde y noche de lunes a domingo)

Artículo 17: Plus de festivos

Artículo 18: Plus de disponibilidad y plus conducción.

Artículo 19: Complemento de puesto de trabajo

Artículo 20: Complemento por ausencias

Artículo 21: Complemento de sustitución de guardia por IT

Artículo 22: Complemento de antigüedad

Artículo 23: Dietas y suplidos

Artículo 24: Mejoras voluntarias

CAPÍTULO IV: VACACIONES

Artículo 25: Vacaciones

CAPÍTULO V: PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 26: Bolsa de estudios

Artículo 27: Ayuda de guardería

Artículo 28: Seguro colectivo de accidentes

Artículo 29: Complemento de prestaciones en I.T.

Artículo 30: Permisos y licencias

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 31: Revisión médica

CAPÍTULO VII: GARANTÍAS POR CAMBIO DE CONTRATISTA

Artículo 32: Garantías por cambio de contratista

CAPÍTULO VIII: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 33: Clasificación funcional

Artículo 34: Factores de encuadramiento

Artículo 35: Grupos profesionales

Artículo 36: Promociones de nivel y ascensos de grupos profesionales

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37: Régimen de faltas y sanciones

Artículo 38: Clasificación de faltas

Artículo 39: Faltas leves

Artículo 40: Faltas graves

Artículo 41: Faltas muy graves

Artículo 42: Régimen de sanciones y procedimiento sancionador

Artículo 43: Graduación de las sanciones

Artículo 44: Prescripción

Artículo 45: Acumulación de faltas

CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES

Artículo 46: Derechos sindicales

CLÁUSULA ADICIONAL

CLÁUSULA FINAL

ANEXO I

ANEXO II

ANEXO III

ANEXO IV

ANTECEDENTES

Reunidos en la EDAR La Almozara, Zaragoza a 6 de febrero de 2023, comparecen en representación de la empresa, SAV-DAM-IDESER UTE XXII Almozara, don Antonio Sánchez Sánchez, en calidad de gerente, y en representación de los trabajadores don Javier Esquillor Aznar (CGT), delegado de Personal y representante de los trabajadores de la PRA, y don Miguel José Fernández García (UGT), en calidad de delegado de Personal y representante de los trabajadores de la EDAR La Almozara. Ambos representando a los trabajadores de la empresa SAV-DAM-IDESER UTE XXII Almozara.

Acuerdan el siguiente convenio colectivo del centro de trabajo que sustituye al vigente actualmente, estableciendo unas bases que regulen la relación laboral entre la plantilla del centro de trabajo indicado anteriormente y la empresa SAV-DAM-IDESER-UTE XXII La Almozara.

Ambas partes se comprometen a presentar el convenio colectivo ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen y posterior publicación en el BOPZ.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo es de aplicación a los trabajadores de la empresa SAV-DAM-IDESER UTE XXII Almozara que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la Estación Depuradora de Aguas Residuales de La Almozara, sita en camino de la Noguera, s/n, y La Planta Recuperadora de Agua, sita en vía Hispanidad, núms. 45-47, de Zaragoza.

Art. 2.º *Ámbito temporal y denuncia del convenio.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una duración de dos años extendiéndose desde el día 1 de enero de 2022 hasta el día 31 de diciembre de 2023. Los acuerdos pactados, así como las tablas salariales tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2022.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento. No obstante, sus estipulaciones seguirán vigentes hasta que sean sustituidas por las de un nuevo convenio colectivo.

CONDICIONES MÁS FAVORABLES: La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio, por estimar que en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los/las trabajadores/as. Quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente. Si durante la vigencia del convenio se produjera modificación legislativa de carácter estatal, autonómico, o municipal que afectara a las condiciones de trabajo o económicas de los/las trabajadores y en consecuencia a lo regulado en este convenio, se constituirá una mesa técnica con participación de la representación sindical para la adaptación, en su caso, de las mismas. Las condiciones de trabajo del personal que resulten afectadas por las posibles reformas administrativas que se aprueben por el Gobierno, estatal, o autonómico, municipal, serán igualmente objeto de negociación con la representación sindical.

Art. 3.º *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del convenio:

a) En materia de interpretación del convenio, la comisión paritaria deberá de adoptar sus acuerdos o resoluciones por unanimidad.

b) En materia de arbitraje voluntario, la comisión paritaria podrá conocer de todas aquellas cuestiones derivadas del presente convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

c) En los supuestos de vigilancia del convenio en cuanto a su cumplimiento, la comisión podrá denunciar a la autoridad laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos.

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante la jurisdicción competente, salvo en los casos de arbitraje en que la comisión paritaria decidiera por unanimidad la resolución de los problemas planteados.

La solicitud de intervención de la comisión paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

d) La comisión paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

e) Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días naturales y, en el segundo, en tres días hábiles.

La Comisión estará formada por partes iguales por los representantes de la empresa y por cada representante sindical de cada centro de trabajo que ampare este convenio. Quedarán asignados como tales los firmantes del acuerdo.

De los anteriormente citados, uno actuará como Presidente y otro como secretario. Ambos cargos serán rotatorios para cada uno de los asuntos a tratar. El secretario levantará acta de cada una de las reuniones celebradas.

Podrán nombrarse asesores por ambas representaciones, teniendo lo mismos derecho a voz pero no derecho a voto.

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos sus miembros previamente convocados, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, siendo necesaria, en cualquier caso, la presencia de todos sus miembros debidamente convocados.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo ambas sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.»

f) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el período de consultas en el procedimiento de inaplicación del convenio en la empresa de conformidad con las previsiones del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 4.º *Competencias de la organización del trabajo.*

A tenor de lo dispuesto en la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la dirección de la empresa. La dirección de la empresa consultará a los representantes legales de los trabajadores sobre cualquier modificación o cambios que afecten a la organización del trabajo en la planta depuradora.

Los trabajadores adscritos a este convenio podrán realizar labores, en cualquiera de los centros del ámbito de este convenio, siempre que sea por causa extraordinaria o fuerza mayor. Previo acuerdo y conocimiento de los trabajadores afectados y sus representantes sindicales.

Art. 5.º *Jornada laboral y flexibilidad horaria.*

La jornada anual efectiva para los años 2022/2023 será la fijada en el cuadro adjunto, incluyéndose en la misma la media hora para el bocadillo, siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas:

Personal de turnos:

2022	1720 horas/año	215 días laborables
2023	1720 horas/año	215 días laborables

Personal no adscrito a turnos:

2022	1664 horas/año	208 días laborables
2023	1664 horas/año	208 días laborables

Se reconoce el derecho de los trabajadores a desconectar una vez finalice la jornada establecida por contrato, dispositivos como teléfonos móviles, tabletas u ordenadores portátiles, también en herramientas como el correo electrónico o el WhatsApp.

De dicha desconexión estarán excluidos los distintos móviles de guardia.

El cómputo de la jornada, tanto al comienzo como al final de la misma, así como al principio y fin del descanso por jornada continuada, se efectuará según las condiciones que establece el artículo 7.2 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo (exposición a agentes biológicos durante el trabajo), sobre las medidas higiénicas:

Los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral, de quince minutos para su aseo personal antes de las comidas y de otros 15 minutos antes de abandonar el trabajo.

Con la finalidad de reducir al máximo las horas extraordinarias, atender las necesidades productivas y organizativas, así como fomentar la contratación de personal, para trabajos excepcionales de determinada envergadura que exijan cambios de horario y prolongaciones de la jornada habitual, la empresa, previa consulta al delegado de personal y a los trabajadores afectados, podrá flexibilizar la prestación de la jornada de trabajo del personal de mantenimiento, estableciendo una distribución de la misma adecuada a las necesidades de la actividad en el centro de trabajo mientras duren los trabajos excepcionales que puedan acordarse en cada caso, computándose la jornada que se produzca según lo regulado en el artículo 10 de este convenio colectivo.

- Para el personal de turno en el centro de trabajo se elaborará un calendario laboral, que reflejará el horario y la jornada mínima de trabajo. Según las necesidades de la actividad, ya sea para cubrir vacantes en los turnos, reparar averías, trabajos urgentes, etc., los trabajadores prolongarán su jornada o cubrirán las vacantes, computándose la jornada que se produzca según lo regulado en el artículo 10 de este convenio colectivo. El trabajador de turno podrá cambiar su turno de trabajo con otro compañero, siempre que éste acceda voluntariamente a ello, sin que dicho cambio suponga modificación alguna en la retribución de cualquiera de los dos. Todo ello siempre que no afecte al proceso productivo de la planta y se informe debidamente de ello al superior correspondiente.

- En todo caso, la jornada diaria no superará las doce horas de trabajo.

- El calendario laboral se elaborará por la empresa, de acuerdo con los trabajadores, en el plazo máximo de un mes desde la publicación en el BOPZ del calendario oficial de fiestas. Los cuadrantes laborales se confeccionarán anualmente y se expondrá en el tablón de anuncios del centro de trabajo con la antelación suficiente para que el trabajador tenga conocimiento y se pueda organizar. Estos cuadrantes establecerán las jornadas, días de vacaciones, permisos, festivos, descansos diarios y semanales por convenio colectivo y mínimos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.1.

Art. 6.º *Organización del trabajo.*

A los efectos de una necesaria racionalización los trabajos de explotación y mantenimiento de la planta se organizan en jefe de planta, subjefe de planta, técnico de laboratorio y distintos grupos de trabajo del personal obrero, tales como:

—Operadores de planta a turnos, correturnos, operarios de mantenimiento, operario de fosas, operario de bombeos, jardinero y camionero. Los trabajadores estarán adscritos a uno de estos grupos, sin perjuicio, atendido el carácter de servicio público de la empresa, que puedan llevarse a cabo, coyunturalmente, cambios de grupo a los efectos de cubrir enfermedades, vacantes, vacaciones, que se regularán según las condiciones pactadas en este convenio, o cualquier otra circunstancia análoga a las anteriores atendiendo a la movilidad funcional según la clasificación de los grupos profesionales adscritos en el capítulo VIII, artículo 35 de este convenio.

La descripción de las características y condiciones generales de trabajo de los diversos grupos de operarios, a título meramente enunciativo y no limitativo, será la siguiente:

A) TRABAJOS DEL OPERARIO A TURNOS:

Las tareas a desempeñar normalmente por los operarios de turno en la EDAR y PRA, serán las necesarias para el correcto funcionamiento de las instalaciones, y se seguirá las indicaciones de la cadena de mando.

En la EDAR Almozara se establecen los siguientes turnos:

—RUEDA núm. 1, turno de mañana, turno de tarde y turno de noche. (Siete días)

—RUEDA núm. 2, turno de mañana, turno de tarde. (Siete días)

En la PRA se establecen los siguientes turnos:

—Turno de mañana y turno de tarde. (Siete días)

1. Las tareas a desempeñar normalmente por el **turno de mañana** serán las siguientes:

- Comprobación de novedades del turno anterior.
- Limpieza del desarenador-desengrasador, lavador de arenas y separador de grasas.
- Extracción de arenas con cuchara anfibia.
- Toma de muestras y pruebas de laboratorio (V30).
- Limpieza (lunes) interior sala del toma muestras de entrada.
- Limpieza de sólidos prensados, separador de grasas y flotantes y tamices.
- Limpieza vertederos decantadores primarios.
- Limpieza canal decantadores secundarios, de tal modo que en tres días se limpie cada decantador.
- Colaboración en retirada de contenedores de fangos deshidratados, arenas y sólidos de pozo de agua bruta, sólidos prensados y tamizadores.
- Complimentación de partes de control de maquinaria y proceso.
- Comprobación funcionamiento válvula telescópica digestor primario.
- Complimentación de los partes de trabajo y libro de incidencias.

2. Las tareas a desempeñar normalmente por el **turno de tarde** serán las siguientes:

- Comprobación de novedades del turno anterior.
- Limpieza pozos flotantes primarios y secundarios.
- Limpieza desarenador-desengrasador.
- Extracción arenas con cuchara anfibia.
- Toma de muestras y pruebas de laboratorio (V30).
- Limpieza de sólidos prensados, separador de grasas y flotantes y tamices.
- Limpieza de canales de aeración.
- Complimentación de partes de control de maquinaria y proceso.
- Comprobación funcionamiento válvula telescópica digestor primario.
- Filtrado de fangos.
- Complimentación de los partes de trabajo y libro de incidencias.

3. Las tareas a desempeñar normalmente por el **turno de noche** serán las siguientes:

El operador que desempeña el primer turno de noche, del ciclo de dos, será el encargado de las siguientes operaciones:

- Preparación de polielectrolito, anotando cantidad y marca.
- Filtrado de fangos.
- Limpieza sala deshidratación y equipos de la misma.
- Complimentación de los partes de trabajo y libro de incidencias.

Estas tareas de filtrado se realizarán, por norma general y salvo indicación en contrario, de domingo a jueves.

El operador que desempeña el segundo turno de noche, del ciclo de dos, será el encargado de las siguientes operaciones:

- Comprobación de novedades del turno anterior.
- Limpieza de papeleras en edificio de control.
- Limpieza de sólidos prensados, separador de grasas y flotantes y tamices.
- Extracción arenas con cuchara anfibia.
- Toma de muestras y pruebas de laboratorio (V30).
- Limpieza de viales.
- Complimentación de partes de control de maquinaria y proceso.
- Complimentación de los partes de trabajo y libro de incidencias.

4. Los operadores de turno anotarán las incidencias de su turno de trabajo en el libro destinado al efecto.

Asimismo, realizarán cualesquiera otras labores designadas por la dirección de la empresa o por el encargado de mantenimiento.

5. Durante el turno de noche, y dado que hay dos personas para desempeñar el mismo, el operador encargado del control de planta velará asimismo por la seguridad de su compañero de turno, realizando frecuentes visitas a la sala de deshidratación de fangos.

6. El operador de turno deberá velar por el buen funcionamiento de la planta y acudir a cuantas tareas sean precisas a tal fin. Ello incluye trabajos de apoyo en la reparación de averías, aunque preferentemente estas tareas las asumirá siempre que sea posible el trabajador adscrito a correturnos.

7. Sin perjuicio de su propio trabajo, la responsabilidad de la coordinación de los trabajos de turno correrá a cargo del trabajador de superior categoría.

8. Los operadores de turno deberán llevar en su turno de trabajo el móvil que la empresa pone a su disposición, como medida preventiva, en los turnos siguientes:

—Fines de semana: Todos los turnos.

—Festivos: Todos los turnos.

—Noches: Turno de control.

El móvil se pondrá en carga en los descansos para el bocadillo y durante el cambio de turno, contando en ambos casos el tiempo de diez minutos del aseo personal. En el caso que hiciera falta cargar el terminal durante más tiempo, el operario lo dejará cargando y cogerá otro teléfono móvil disponible de la planta (teléfono de fosas).

Los trabajos del operario de la PRA serán los habituales que se venían desarrollando desde la puesta en marcha de estas instalaciones y los necesarios para el buen funcionamiento de la misma.

B) TRABAJOS DEL CORRETURNOS:

1. El trabajador adscrito a este puesto actuará como suplente para cubrir cualquier vacante que se produzca en el turno cuando ello sea preciso por ausencias, descansos, vacaciones, enfermedad, accidente y permisos de cualquiera de los trabajadores adscritos al régimen del turno.

2. Para cubrir cualquier posible sustitución imprevista en los turnos el correturnos deberá estar disponible durante las horas que caen fuera de su horario establecido, por lo que la empresa deberá contar con datos suficientes para su localización inmediata.

3. Cuando no preste su trabajo en régimen de turnos este trabajador realizará tareas de conservación, limpieza y auxiliará al personal de mantenimiento en todas aquellas tareas que se le encomienden.

C) TRABAJOS DEL OPERARIO DE MANTENIMIENTO:

1. El personal de mantenimiento será el encargado de efectuar las tareas necesarias destinadas a conseguir el óptimo funcionamiento de los equipos electromecánicos de la EDAR y la PRA, así como a mantener en perfecto estado las instalaciones de la misma.

2. De acuerdo con el jefe de planta, se organizará el trabajo en función del planing de mantenimiento y de las tareas de conservación de la planta en ese momento.

3. El personal de mantenimiento será el encargado de solucionar las averías que surjan en los equipos de la planta. Para ello la empresa suministrará el material adecuado para desarrollar esa labor, así como el material que garantice la seguridad del trabajador.

4. En todo momento habrá un operario de mantenimiento, previo acuerdo entre empresa y personal de mantenimiento, localizable con un móvil u otro medio similar, dispuesto para acudir a la mayor brevedad posible a la EDAR, y la PRA.

PRA. Cuando haya que suplir ausencias de turno con personal de mantenimiento, el operario de mantenimiento que realice la suplencia del operario de turno, se le compensará con tres horas por cada jornada completa de 8 horas de turno. Dichas horas pasaran al Banco de horas.

D) TRABAJOS DEL OPERARIO DE FOSAS:

1. El operario de fosas será el encargado de atender a la recepción y descarga de los camiones de fosas en la planta depuradora. Este cometido requiere los siguientes pasos a realizar:

- Peso inicial del residuo, anotándose en báscula según indicaciones.
- Coger una muestra del contenido y llevarlo al personal técnico de laboratorio para que realicen su análisis, debiendo comunicar al operario de fosas si es apto o no, para su descarga.
- En caso de ser apto se dará permiso para la descarga del camión hacia el depósito de fosas, según indicaciones situado en el lugar de trabajo.
- Peso final, anotándose en báscula según indicaciones.
- Limpieza de la zona de trabajo.

2. El operario de fosas estará pendiente de la cantidad almacenada en el depósito para su filtrado según indicaciones en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta la capacidad admitida y el número de camiones recibidos para su descarga en la planta depuradora, tomándose las muestras necesarias del residuo filtrado según indicaciones del personal técnico de laboratorio.

3. El operario de fosas realizará tareas de conservación encomendadas por el encargado o superior, cuando no realice las tareas de descarga ni filtrado de las fosas, sustituir dentro de las horas de trabajo las operaciones de la deshidratación de fangos de la planta en caso de estar ausente el operario de turno, así como auxiliar al personal de mantenimiento en caso de que fuera necesario.

E) TRABAJOS DEL OPERARIO DE BOMBEO:

1. Será el encargado de mantener en perfecto estado de explotación, mantenimiento y conservación de la Estación Depuradora de Aguas Residuales de Alfocea y de las Estaciones de Bombeo.

2. Los trabajos de mantenimiento en estas instalaciones las ejecutará principalmente el personal de mantenimiento de la planta en caso de reparaciones eléctrico y mecánico, siendo auxiliado por el operario de bombeos en caso necesario.

3. Será, asimismo, responsable de la toma de muestras del proceso de Alfocea según indicaciones del personal técnico de laboratorio o superior.

4. Cuando no preste su trabajo en los cometidos anteriormente mencionados, realizará tareas de conservación, limpieza y auxiliará al personal de mantenimiento en todas aquellas tareas que se le encomienden en la EDAR de La Almozara.

5. El trabajador adscrito a este puesto realizará funciones de sustitución del operario de corretornos, cuando así lo requiera el empresario en los siguientes casos:

a) Vacaciones, períodos de descanso e incapacidad temporal del corretornos.

b) Sustituciones por incapacidad temporal, permisos y vacaciones de los trabajadores adscritos al régimen de turnos, cuando el corretornos se encuentre en situación de sustitución o bien en las condiciones descritas anteriormente en el apartado a).

Este trabajador percibirá los siguientes conceptos en compensación por dichas sustituciones anteriormente mencionadas:

—Plus de disponibilidad bombeo: precios según anexo II. Tabla salarial 2 (anexo II).

—Plus de turnicidad: Devengándose proporcionalmente la compensación económica reflejada en el artículo 16 del presente convenio correspondiente a los días efectivos de sustitución.

—Plus de nocturnidad: Por cada hora nocturna realizada pactada en el artículo 14 de este convenio.

—Plus de festivos: De los días trabajados según las condiciones aprobadas en el artículo 17 del presente convenio.

F) TRABAJOS DEL JARDINERO:

1. Será el encargado de mantener y cuidar la jardinería de la planta, tanto la exterior como la interior.

2. En épocas en las que la conservación de la jardinería no requiera de toda su dedicación, pasará a desarrollar tareas de conservación general de la planta, así como en cualquier otro momento en que las necesidades del servicio lo requieran.

3. Será encargado de mantener libres de broza y maleza los viales de la planta, así como encargarse de la limpieza de los mismos.

G) TRABAJOS DEL CONDUCTOR/CAMIONERO:

1. Será el encargado de realizar las labores propias de conducción de los vehículos destinados en la EDAR.

2. Será la persona que ha de realizar las recogidas de material de los distintos proveedores industriales que suministran el material necesario a la EDAR.

3. Será asimismo encargado de desarrollar las tareas necesarias para mantener en perfecto estado de conservación y limpieza los vehículos destinados al servicio de la EDAR.

4. Se encargará del mantenimiento y pintado de los contenedores y demás elementos propios de las tareas de retirada de residuos.

5. Cuando sea requerido por la empresa y por el tiempo estrictamente necesario el conductor del camión prestará un servicio de disponibilidad consistente en prolongar su jornada de trabajo o acudir al centro de trabajo para evacuar fangos con el camión siempre que se produzca una acumulación de los mismos.

Art. 7.º *Horario.*

Actualmente el régimen horario de los diferentes grupos de trabajo es el siguiente:

a) OPERADORES DE PLANTA EN TRABAJOS DE TURNO:

Los trabajos de turno son aquellos que requieren actividad durante las veinticuatro horas del día los 365 días del año, por lo que se establecen turnos de trabajo de ocho horas, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las trabajadas en domingo o festivo intersemanal. El personal de planta operador de planta prestará sus servicios en turnos rotativos cíclicos de:

OPERARIOS EDAR ALMOZARA:

• Rueda turnos núm. 1:

—Tarde de 14:00 a 22:00 horas, de lunes a domingo.

—Mañana de 6:00 a 14:00 horas, de jueves a miércoles.

—Noche primer turno, de 22:00 a 6:00 horas, de lunes a domingo.

—Noche segundo turno, de 22:00 a 6:00 horas, de jueves a miércoles.

La organización de los trabajos de turno se hará de acuerdo al siguiente ciclo laboral:

—Siete tardes y tres días libres.

—Siete mañanas y cuatro días libres.

—Siete noches y tres días libres.

—Siete noches y cuatro días libres.

Empezando el turno de tarde en un lunes, resultando un cuadro de turnos en el que los días de trabajo y descanso siguen un criterio de rotación cada seis semanas.

En caso de que por las necesidades del servicio sea necesario suplir ausencias de turno con personal del régimen de turnos, las horas realizadas se retribuirán de la forma siguiente:

—Horas extras normales si el servicio se realiza como continuación del turno habitual.

—Horas extras festivas si el servicio se realiza después del primer día de descanso habitual.

RUEDA TURNOS N.º2

Turnos de mañana y tarde

Turno de mañana: De jueves a miércoles, de 6:00 a 14:00 horas.

Descanso, cuatro días libres

Turno de Tarde: De lunes a domingo, de 14:00 a 22:00 horas.

Descanso, tres días libres

OPERARIOS PRA

Turnos de mañana y tarde

Turno de mañanas: De lunes a domingo, de 6:00 a 14:00 horas.

Descanso, tres días libres

Turno de tarde: De jueves a miércoles, de 14:00 a 22:00 horas.

Descanso, cuatro días libres

b) CORRETURNOS:

• Cuando no esté integrado en el régimen de turnos, este trabajador prestará sus servicios en horario de 7:00 a 15:00, de lunes a viernes.

c) OPERARIOS DE MANTENIMIENTO:

EDAR ALMOZARA

• Mantenimiento electromecánico, lubricación y reparaciones eléctricas: el personal adscrito a este grupo prestará sus servicios en horario de mañana y de tarde de forma rotativa del modo siguiente:

—Semana A: De 6:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.

—Semana B: De 14:00 a 22:00 horas de lunes a viernes.

• Lubricación y reparaciones mecánicas: el personal adscrito a este grupo prestará su trabajo en horario de 7:00 a 15:00 de lunes a viernes.

PRA:

• Mantenimiento electromecánico, lubricación y reparaciones eléctricas: el personal adscrito a este grupo prestará sus servicios en horario de mañana y de tarde de forma rotativa del modo siguiente:

Turnos de mañana, tarde y guardia correlativamente

En el año 2019

Turno de mañanas:

De lunes a jueves de 6:00 a 14:00 y viernes de 6:00 a 13:00 horas.

Turno de tarde:

De lunes a jueves de 14:00 a 22:00 y viernes de 14:00 a 21:00 horas.

A partir de enero del año 2020 el horario mantenimiento será de cuarenta horas/semanales.

Turno de Mañanas:

De lunes a jueves de 6:00 a 14:00 y viernes de 6:00 a 14:00 horas.

Turno de tarde:

De lunes a jueves de 14:00 a 22:00 y viernes de 14:00 a 22:00 horas.

- Dada la configuración y organización actual del personal de mantenimiento mecánico y eléctrico corresponde a cada trabajador estar en situación de disponibilidad la semana correspondiente según el cuadrante de guardias. Para romper la coincidencia del ciclo semanal del mismo operario en los años sucesivos, el personal de mantenimiento realizará la semana de guardia de forma rotativa según cuadrante de guardias (ejemplo: alterando la primera semana completa del mes de enero de cada año, saltando el turno del último para seguir con el penúltimo), y configurado en el mes de diciembre del año anterior, llevando durante dicha semana el móvil, debiendo estar localizable las veinticuatro horas del día.

- Estos trabajadores de mantenimiento se comprometen a prestar un servicio de disponibilidad para atender cualquier avería o emergencia fuera de su jornada habitual de trabajo, por lo que la empresa deberá contar con datos suficientes para su localización inmediata, así como para cubrir una vacante del turno en caso de extrema necesidad o urgencia, remunerándose esta última según las condiciones pactadas en el artículo 10 de este convenio colectivo.

- En caso de que por las necesidades del servicio sea necesario suplir ausencias de turno con personal de mantenimiento, las horas realizadas se retribuirán como horas extras normales si se realizan en día laborable (de lunes a sábado) o como horas extras festivas las realizadas en día festivo. De este punto queda excluido el personal de la PRA, por el pacto alcanzado para la firma de este convenio.

- El operario de mantenimiento que elija su período de vacaciones en su semana correspondiente de guardia, esta será sustituida por el operario de mantenimiento que realice la guardia anterior, sin tener que personarse en la planta el sábado laboral de dicha semana, al no ser su disponibilidad real. Asimismo será correspondida la semana suplida en las mismas condiciones mencionadas anteriormente en la fecha convenida por el sustituto.

d) Operario de fosas: Este operario prestará sus servicios en horario de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 de lunes a viernes.

e) Operario de bombeos: Este operario prestará sus servicios en horario de 7:00 a 15:00 de lunes a viernes.

f) Jardinero: Este operario prestará sus servicios en horario de 7:00 a 15:00 de lunes a viernes.

g) Camionero: Este operario prestará sus servicios en horario de 6:00 a 14:00 de lunes a viernes.

h) Personal técnico: El horario del personal técnico pasará a tener jornada intensiva con la condición de garantizar siempre la presencia de personal técnico como mínimo hasta las 16:00 horas.

Dicho personal y de acuerdo con la Jefatura de la Edar, podrá disponer de flexibilidad horaria.

CAPÍTULO III

PRESTACIONES SALARIALES

A través de este convenio queda garantizado las percepciones salariales de los trabajadores de la PRA, y en ningún caso su salario bruto será inferior al registrado en el año 2017, en caso de existir un exceso se incluirá en un nuevo plus de adaptación.

Art. 8.º Incremento salarial.

2022: 2,5%.

2023: 2,5%.

Para el año 2022/2023 un incremento salarial de un 10% una vez actualizadas las tablas salariales, en los siguientes pluses recogidos en el anexo II: Plus disponibilidad, corretornos, camionero, mantenimiento.

En dicha tabla se recogen los distintos incrementos para el año 2022/2023

Art. 9.º Lugar, tiempo y forma de pago del salario.

El pago del salario se realizara de forma habitual mediante transferencia bancaria y por periodos mensuales no más tarde del día 27 del mes en curso

También podrá efectuarse por medio de cheque nominativo o en efectivo, en el lugar de trabajo.

El empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia del delegado de personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de los trabajadores, el trabajador podrá solicitar que la firma del recibo de salarios se realice en presencia de un compañero de trabajo.

Art. 10. Horas extraordinarias.

1. COMPENSACIÓN RETRIBUTIVA.

Sin perjuicio del carácter voluntario de las horas extraordinarias, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador las siguientes:

a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.

c) Las necesarias por ausencias imprevistas, enfermedades, accidentes laborales, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

Todas las horas extraordinarias de carácter obligatorio que figuran en el cuadro adjunto, ya sean normales (HEN) las realizadas en día laborable (de lunes a sábado) o las realizadas en día festivo (HEF), se retribuirán de acuerdo con las tablas que figuran en el anexo II de este convenio colectivo durante los años 2022/2023.

Las horas extras nocturnas, tanto normales como festivas, irán además gravadas por el concepto de hora nocturna.

CUADRO RESUMEN DE LA RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAS:

Operarios	Modalidad	Situación	Disposición
GRUPO TURNOS	· Hora extra normal · Hora extra festiva	Suplir ausencias de turnos	Art. 7. a)
GRUPO MANTENIMIENTO	· Hora extra normal	Jornada de sábado de guardia de sustitución por I.T.	Art. 7. b)
GRUPO MANTENIMIENTO	· Hora extra normal · Hora extra festiva · Hora nocturna (de 22,00 a 6,00 h)	Suplir ausencias de turnos	Art. 7. b)
GRUPO MANTENIMIENTO	· Hora extra normal · Hora extra festiva · Hora nocturna (de 22,00 a 6,00 h)	Devengo de las horas extraordinarias que corresponden al trabajador llamado por el horario extraordinario que a raíz de un aviso pueda realizarse.	Art. 17. B) y Art. 18.B)

2. COMPENSACIÓN POR DESCANSO EQUIVALENTE:

Para la compensación por descanso en los casos relacionados con las horas extras voluntarias, o bien por voluntad del trabajador que quiera sustituir la retribución salarial por el tiempo equivalente de descanso, dichas horas se cuantificarán a razón del siguiente cuadro dentro de los dos meses siguientes al efecto y siempre que no perturbe el normal proceso organizativo de la empresa.

Hora extra	Descanso
1 HORA NORMAL	(2 HORAS)
1 HORA FESTIVA	(2,5 HORAS)

Personal de mantenimiento y conservación: se entenderá en este caso por hora festiva la trabajada en cualquiera de las catorce festividades nacionales y locales del año, tal y como se regula en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Personal de turnos: se entenderá por su naturaleza del trabajo [art. 7 a)], en este caso por hora festiva, la trabajada en caso de régimen a turnos, en las situaciones siguientes:

—Horas extras normales si el servicio se realiza como continuación del turno habitual.

—Horas extras festivas si el servicio se realiza después del primer día de descanso habitual.

BANCO DE HORAS. Consiste en acumular horas extras en una cuenta por un periodo de tiempo (anual, trimestral, mensual, etc.) que pueden utilizar para ampliar el periodo de vacaciones o para disponer de determinados días libres, condicionado al calendario de trabajo de las empresas

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, la cuantía de las pagas extras estarán formadas por los conceptos: (salario base, plus convenio y complemento puesto de trabajo), según se refleja en el anexo I de la tabla salarial II.

La cuantía de esta paga extra y siguiente, será incrementada por los distintos conceptos que mensualmente percibe el trabajador y que detallamos

- Plus turnicidad mañana-tarde (lunes a viernes).
- Plus turnicidad mañana-tarde (lunes a domingo).
- Plus turnicidad mañana-tarde-noche (lunes a domingo).
- Plus disponibilidad mantenimiento
- Plus disponibilidad correturnos.
- Plus disponibilidad camionero.
- Plus disponibilidad bombeos.
- Antigüedad consolidada.
- Plus adaptación grupos profesionales.

Las referidas gratificaciones se abonarán conjuntamente con los salarios correspondientes a las mensualidades de junio y el 15 de diciembre, y el período de devengo de las pagas será el semestre natural.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá el importe de la parte proporcional de la gratificación extraordinaria correspondiente al semestre en que se produzca el ingreso o cese.

Art. 12. *Plus adaptación convenio.*

Consiste en una percepción de carácter salarial que se abonará en las doce mensualidades ordinarias.

A partir del 1 de julio de 2021, este concepto se abonará en catorce mensualidades.

Art. 13. *Plus convenio.*

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio percibirán un plus convenio, que tendrá carácter salarial y cuyo importe será el establecido en la tabla salarial recogida en el anexo I.

A partir del 1 de julio de 2021, este concepto se abonará en catorce mensualidades.

Art. 14. *Plus de nocturnidad.*

El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis de la mañana, pagándose en cada turno nocturno por ocho horas trabajadas (incluido el tiempo del bocadillo). Para los años de vigencia de este convenio, el importe de dicho plus viene recogido en las tablas salariales del anexo II que se percibirá en las doce mensualidades del año.

Art. 15. Artículo 15: Plus de turnicidad (turnos rotativos mañana, tarde)

A) PLUS DE TURNICIDAD (TURNOS ROTATIVOS MAÑANA Y TARDE DE LUNES A VIERNES)

Se estipula este plus de carácter salarial, que se abonará al personal que trabaja en jornada continuada a turno rotativo de mañana y tarde de lunes a viernes. Para los años de vigencia de este convenio, el importe de dicho plus viene recogido en las tablas salariales del anexo II que se percibirá en las doce mensualidades del año.

A partir del 1 de julio de 2021, este concepto se abonará en catorce mensualidades.

No se aplicará este plus a las jornadas continuadas que se establezcan en compensación de las jornadas partidas o cuando se pacte la misma en horario fijo sin formar parte de un turno rotativo o alternativo.

B) PLUS TURNICIDAD (TURNOS ROTATIVOS MAÑANA Y TARDE DE LUNES A DOMINGO)

Se estipula este plus de carácter salarial, que se abonará al personal que trabaja en jornada continuada a turno rotativo de mañana y tarde de lunes a domingo. Para los años de vigencia de este convenio, el importe de dicho plus viene recogido en las tablas salariales del anexo II que se percibirá en las doce mensualidades del año.

A partir del 1 de julio de 2021, este concepto se abonará en catorce mensualidades.

Art. 16. Plus de turnicidad (turnos rotativos mañana, tarde y noche de lunes a domingo).

Los trabajadores adscritos al régimen horario de turnos rotativos regulado en el apartado a) del artículo 7 de este convenio percibirán como compensación por la variación del descanso semanal un plus de turno que consistirá en el importe que viene recogido en las tablas salariales del anexo II. A este plus tendrá derecho el personal adscrito de forma permanente al turno.

A partir del 1 de julio de 2021, este concepto se abonará en catorce mensualidades.

El correturnos, cuando preste sus servicios supliendo al personal de turnos, ya sea por vacaciones, licencias o bajas laborales, percibirá la mitad del importe del plus de turno, más la parte proporcional en caso de cubrir bajas laborales.

Art. 17. Plus de festivos.

Este plus lo percibirán los trabajadores en régimen de turnos-correturnos y sustituto del correturnos (operario de bombeos), que realicen su jornada en las siguientes festividades:

- 24 de diciembre: Turno de noche
- 25 de diciembre: Turno de mañana y tarde
- 31 de diciembre: Turno de noche
- 1 de enero: Turno de mañana y tarde
- 6 de enero: Todos los turnos
- Jueves Santo: Todos los turnos
- Viernes Santo: Todos los turnos
- 23 de abril: Todos los turnos
- 1 de mayo: Todos los turnos
- 15 de agosto: Todos los turnos
- 12 de octubre: Todos los turnos
- 6 de diciembre: Todos los turnos
- 8 de diciembre: Todos los turnos
- 29 de enero: Todos los turnos
- 5 de marzo: Todos los turnos
- 1 de noviembre: Todos los turnos

Se compensará el turno trabajado en toda la vigencia del convenio con una jornada libre a disfrutar en los seis meses siguientes a su realización, solicitándolo con previo acuerdo entre empresario y trabajador, recibiendo además el trabajador el importe del plus que reflejan las tabla salarial anexo II.

Los días de disfrute de estos tres nuevos festivos incorporados solo se podrán disfrutar en el turno de mañana o tarde (de lunes a viernes) y en los meses no vacacionales, previo acuerdo con la empresa.

Art. 18. *Plus de disponibilidad. y plus conducción,*

A) DISPONIBILIDAD CORRETORNOS:

Consistirá en una retribución que se percibe según se refleja en las tablas salariales anexo II y se devengará en las doce mensualidades ordinarias cuando se preste este servicio de manera continuada.

A partir del 1 de julio de 2021, este concepto se abonará en catorce mensualidades.

Tendrán derecho a percibir dicho plus o prima el personal adscrito a corretornos, y la retribución se realizará en función de la prestación efectiva del servicio.

B) DISPONIBILIDAD MANTENIMIENTO:

El personal adscrito a mantenimiento mecánico y eléctrico en la EDAR y PRA percibirá durante la vigencia de este convenio el importe de este plus reflejado en las tablas salariales del anexo II en concepto de disponibilidad, así como en compensación por la vigilancia de las estaciones de bombeo y EDAR Alfoceta.

Este plus o prima se establece como compensación específica de la disponibilidad a que hace referencia el apartado c) del artículo 6, capítulo II, y en virtud de su percibo obliga a la presencia en planta con la mayor inmediatez posible al aviso, por parte del personal al que en virtud de la rotación prevista en el mismo convenio deba estar disponible.

Este plus o prima es totalmente independiente del devengo de las horas extraordinarias que corresponden al trabajador llamado por el horario extraordinario que a raíz de un aviso pueda realizarse.

A partir del 1 de julio de 2021, este concepto se abonará en catorce mensualidades.

C) PLUS CONDUCCIÓN. Retribuye en la cuantía para el año 2022 de 42,25 euros mensuales y para el año 2023 la cantidad de 43,31 euros mensuales a aquellos trabajadores que, además de las funciones que habitualmente desempeñen, conduzcan vehículos de la empresa por periodo mínimo de diez días al mes, previa autorización de la misma. De este concepto estará excluido el trabajador con contrato de conductor.

Art. 19. *Complemento de puesto de trabajo.*

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

Las retribuciones de este concepto salarial para cada grupo profesional y nivel serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el anexo I.

A partir del 1 de julio de 2021, este concepto se abonará en catorce mensualidades.

Art. 20. *Complemento por ausencias.*

Los trabajadores de mantenimiento que vean alterado su turno por cubrir ausencias por bajas percibirán una prima por día efectivamente trabajado en estas circunstancias independientemente de las horas extraordinarias. Dicho importe viene reflejado en las tablas salariales anexo II.

Art. 21. *Complemento de sustitución de guardia por IT.*

En caso de que alguno de los trabajadores adscrito a mantenimiento mecánico y eléctrico se encontrase en situación de incapacidad temporal en el momento en que por turno le correspondiese estar en situación de guardia, se establecerá un turno de sustitución entre los trabajadores restantes, al objeto de cubrir la baja, estableciéndose que el trabajador que realice dicha sustitución percibirá por este concepto las cantidades manifestadas en las tablas salariales anexo II de este convenio, siendo retribuida esta cantidad independientemente de la cantidad de días que sustituya al trabajador en esta situación.

Cuando un trabajador de mantenimiento eléctrico y mecánico tenga que sustituir una guardia generada de una ausencia distinta a la del párrafo anterior o un permiso percibirá por este concepto la parte proporcional del plus de disponibilidad de mantenimiento.

Art. 22. *Complemento de antigüedad.*

En este concepto se integrarán los importes que los trabajadores perciban con esta denominación, ya se trate de premios anuales de antigüedad o de antigüedades consolidadas.

Los importes que por este concepto percibían los trabajadores a 31 de diciembre de 2012 quedaron consolidados a nivel personal y por tanto fijo en su importe.

A partir del 1 de julio de 2021, este concepto se abonará en catorce mensualidades.

Art. 23. Dietas y suplidos.

Estos conceptos se comprenden como retribuciones extrasalariales y se abonarán dentro de la mensualidad.

Los gastos que el trabajador tenga que realizar por necesidades de la empresa (bien sea de carácter organizativo, obligatorio o voluntario), tales como comidas, dietas, pernoctaciones, desplazamientos, etc., serán compensados por estas y por las siguientes cantidades:

1.1. Kilometraje en vehículo propio: Se pagará el importe que se refleja en el anexo II para los distintos años de vigencia del convenio.

1.2. Pernoctaciones y dietas: Por el importe de la factura.

1.3. Comida o cena: Por el importe de la factura o la cantidad equivalente a las cuantías que se recogen en el anexo II de este convenio en el caso de que el trabajador, por su voluntad, lo consumiera en las dependencias de la empresa o centro de trabajo.

El tiempo de descanso mínimo obligatorio para las dietas, comidas o cenas será de una hora. El período de descanso para tales eventos, previo acuerdo entre empresario y trabajador, estará comprendido entre los baremos siguientes:

- Comida: Entre las 14:00 y las 16:00 horas.

- Cena: Entre las 21:00 y las 22:30 horas.

El tiempo empleado para el descanso gastronómico no computarán como horas extraordinarias. El trabajador, previa comunicación al empresario, puede optar a sustituir este descanso por tiempo de trabajo remunerado.

Art. 24. Mejoras voluntarias.

Cualquier otra retribución que el trabajador perciba o pueda llegar a percibir distinta de las recogidas en este convenio colectivo constituirá una mejora voluntaria valorado como derecho adquirido, teniendo carácter consolidable.

CAPÍTULO IV

VACACIONES

Art. 25. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán las que resulten de la aplicación de lo regulado en el artículo 5 del presente convenio colectivo, y se concederán de acuerdo con las siguientes normas:

1) Los trabajadores solicitarán a la empresa, dentro de la segunda quincena del mes de diciembre del año anterior, las fechas de inicio y fin de sus vacaciones que deberán estar comprendidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año siguiente. La empresa estudiará la posibilidad de conceder las vacaciones en las fechas solicitadas, y en caso de no ser posible debido a circunstancias de la explotación, procederá a un sorteo entre los solicitantes de las mismas fechas. En años sucesivos se procederá de igual modo, salvo que aquellos que disfrutaron unas fechas en el año anterior no pueden solicitar las mismas en caso de concurrencia con otros compañeros.

2) El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural, suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute de permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3) El personal de nuevo ingreso disfrutará en su primer año de trabajo en la empresa de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado este primer año.

CAPÍTULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 26. *Bolsa de estudios.*

Se establece un fondo de 485,57 euros anuales para el año 2022 y 497,72 para el año 2023, que se destinarán a cursos de formación que realice el personal de la Planta, siempre y cuando se realicen fuera de la jornada laboral y la temática del curso esté relacionada con la actividad de la empresa.

Art. 27. *Ayuda de guardería, escolar y otras.*

La empresa abonará en nómina, una vez al año y previa justificación, el siguiente importe bruto en el mes de Septiembre, por cada uno de los hijos del trabajador, por los siguientes conceptos.

—Ayuda guardería, para trabajadores/as con hijos/as menores de tres años a fecha 31 de diciembre se percibirá la cantidad anual que aparece en el anexo II de este convenio.

—Ayuda escolar, para trabajadores/as con hijos/as que estudien hasta ciclos de grado superior se percibirá la cantidad la cantidad anual que aparece en el anexo II de este convenio.

—Estudios universitarios, para trabajadores/as con hijos/as cursando estudios universitarios se percibirá la cantidad la cantidad anual que aparece en el anexo II de este convenio.

OTRAS AYUDAS:

Rotura de gafas, audífonos. En el caso de que un trabajador, en tiempo y lugar de trabajo, tenga rotura de gafas, audífonos se compensará al trabajador con una ayuda del 50% para reparación o sustitución de las mismas, ayuda que en ningún caso podrá superar los 200 euros brutos. La reparación o sustitución, deberá presuponerse en el establecimiento comercial que indique la empresa, y la factura ira a nombre de la misma.

Art. 28. *Seguro colectivo de accidente.*

Se suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor del trabajador y que garantice la cantidad de 30.000 euros de indemnización en caso de muerte o invalidez permanente en todos sus grados, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

Esta cantidad se mantendrá durante toda la vigencia de este convenio colectivo.

Art. 29. *Complemento de prestaciones en IT.*

En situación de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común o profesional, maternidad y accidente laboral o no laboral, la empresa abonará al trabajador que se encuentre en tal situación, la diferencia que exista entre el salario bruto real fijo, y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social.

Art. 30. *Permisos y licencias.*

Fuera de los casos de enfermedad y accidente, previo aviso y justificación, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción del salario real por los motivos y durante el período de tiempo siguientes:

a) Cinco días por: Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 kilómetros, el permiso será de siete días, más uno recuperable.

Dicho permiso podrá disfrutarse, mientras el pariente necesite su ayuda (bien sea en el hospital o en su domicilio) dicho permiso se podrá fraccionar para una mejor atención al enfermo (días completos).

En cualquiera de los supuestos aquí expuestos si se originan una vez iniciada la jornada laboral, el permiso se computará a partir del día laborable siguiente.

En todos los casos, salvo en el de fallecimiento, el trabajador, para favorecer la conciliación familiar, podrá elegir los días en que utiliza el permiso dentro del periodo en que el familiar permanezca, en régimen hospitalario, o en el domicilio. Y será el beneficiario de dicho permiso quien, como y cuando determine la utilización de dicho permiso.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario para acompañar al médico a persona sobre la que se tenga la condición legal de tutor/a, cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, hijos/as menores de dieciocho años, o siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, discapacidad psíquica, física o sensorial.

b) Un día por matrimonio de hijos/as, padres/madres, padres/madres políticos/as, nietos/as, abuelos/as, hermanos/as y cuñados/as; hijos/as y abuelos/as del/de la cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente. Un día por bautizo y primera comunión, de hijos/as, nietos/as y hermanos/as. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de la provincia de Zaragoza, en atención a la distancia. Estos permisos podrán disfrutarse por el personal, cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

c) Por asuntos propios del trabajador sin justificación, un crédito de:

—2022: 24 horas.

—2023: 40 horas.

Para los operarios de planta tendrán las mismas restricciones que en el apartado de los nuevos festivos

Dichas horas pueden ser acumulables a vacaciones y se realizará previo acuerdo entre empresario y trabajador.

d) Traslado domicilio: Dos días

e) Se reconoce el derecho social de reducción de jornada de trabajo para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, dispuesto en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por dicho precepto.

El trabajador podrá adaptar su jornada en función de su necesidad por estos motivos.

La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del empleado/a. El período de disfrute de la reducción de jornada deberá determinarlo el empleado/a en su comunicación a la empresa, así como la concreción horaria preferente.

DE UN/UNA MENOR DE 13 AÑOS.

Los/las trabajadores/as de la empresa que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún/a menor de 13 años tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de sus retribuciones de, al menos, la mitad de la duración de aquélla.

De un/una anciano/a, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

De un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. La valoración la efectuará un facultativo.

g) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora

—Reducción de su jornada de trabajo La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones.

—Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

h) Licencias sin sueldo

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencias sin sueldo por un plazo que no exceda de treinta días naturales para asuntos particulares. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores y trabajadoras que puedan disfrutarlas, será de uno por cada grupo de trabajo. La petición de esta licencia deberá plantearse como mínimo con veinticinco días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar. En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 31. *Revisión médica.*

La empresa se compromete a solicitar del Servicio de Prevención el reconocimiento médico anual para todos los trabajadores, y los trabajadores estarán obligados a someterse a la misma en el calendario que determine la empresa de común acuerdo.

Considerándose el tiempo empleado en el mismo como jornada efectiva de trabajo, incluido el tiempo de desplazamiento. Los desplazamientos correrán a cargo de la empresa.

La solicitud se hará dentro del primer semestre del año y se facilitará copia al delegado de personal.

Control Seguridad e higiene: Se establecerán reuniones trimestrales entre empresa y representantes de los trabajadores, para el seguimiento y control de la seguridad e higiene y seguimiento de los distintos trabajos programados. (Podrán ser invitados distintos trabajadores a dichas reuniones para una mayor implicación de la plantilla).

CAPÍTULO VII

GARANTÍAS POR CAMBIO DE CONTRATISTA

Art. 32. *Garantías por cambio de contratista.*

En las empresas o entidades públicas afectadas por el presente convenio colectivo, cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, esta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquella adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

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

Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

Asimismo será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial.

Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

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

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

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los RLT y RNT de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellos trabajadores que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
8. En el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, estas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de Seguridad Social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.
9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

CAPÍTULO VIII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 33. *Clasificación funcional.*

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

Art. 34. Factores de encuadramiento.

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 35. Grupos profesionales.

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

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

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

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

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

1.^a Técnica: Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

2.^a Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.

c) Especialidad: La agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

El criterio de adscripción del trabajador a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 1:

A) Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

B) Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

GRUPO PROFESIONAL 2:

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

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

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

B) Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 3:

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

Nivel B: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa.

Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

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

B) Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional Primer Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional Segundo Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 4:

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

B) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 5:

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

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

GRUPO PROFESIONAL 6:

A) Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

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

En el anexo IV se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

Art. 36. *Promociones de nivel y ascensos de grupos profesionales.*

Algunos grupos profesionales tienen asignados un nivel salarial, y a cada trabajador se le incluye en un nivel dentro del grupo profesional que ostente, pactándose dicho nivel en su contrato de trabajo o bien por medio de acuerdo individual o colectivo de reasignación de niveles o promoción de niveles. Por medio de acuerdo colectivo se podrá convocar concurso de méritos para la promoción de nivel, determinándose en el mismo, el número de promociones a realizar y el nivel al que se promocionan.

En todo caso, los ascensos de grupo profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Para los ascensos de grupo profesional del personal obrero siempre, que a criterio de la dirección de la empresa se considere necesario para una correcta evaluación de la formación y los méritos del trabajador, se realizarán pruebas objetivas siendo el sistema normal de pruebas de valoración para los ascensos el sistema de concurso de méritos. Los licenciados y técnicos promoverán de nivel y ascenderán de categoría por el sistema de libre designación por parte de la empresa.

Las convocatorias del concurso de méritos contendrán necesariamente:

- a) Grupo profesional o nivel para cuya cobertura se convoca.
- b) Requisitos de formación, méritos, antigüedad y otros elementos que se consideren para valorar.
- c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso será inferior a diez días.
- d) Baremo de méritos con expresión de las pruebas que se incluyen, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección, en la que deberá figurar un representante del personal, designado por la representación sindical.

Los trabajadores afectados por este convenio, en ningún caso adquirirán un grupo profesional superior si no es mediante el procedimiento establecido en este artículo.

Para la cobertura de las vacantes que se produzcan en la plantilla, si hay trabajadores que a criterio de la empresa reúnen los requisitos de formación y méritos exigidos para cubrir la vacante, la empresa podrá optar por la libre designación para proveer este puesto o por la convocatoria de concurso de méritos si se estima necesario para evaluar correctamente la formación y los méritos de los candidatos.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 37. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Art. 38. *Clasificación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 39. *Son faltas «leves» las siguientes:*

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material.

4. Falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias

de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».

7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.

9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Art. 40. *Se clasificarán como faltas «graves» las siguientes:*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2. No comunicar con puntualidad debida las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio.

Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».

8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 39, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».

12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.

13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 39.

14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa.

En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».

15. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 39 produjera escándalo notorio.

18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Art. 41. Se considerarán como faltas «muy graves» las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 39 y en la segunda, cuarta, séptima, décimo segunda y decimocuarta del artículo 40.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 40 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».

21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Art. 42. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleven despido, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para

que produzca efectos y entregará una copia de la misma al representante legal de los trabajadores de su centro de trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, esta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Art. 43. Graduación de las sanciones.

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

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

Art. 44. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 45. Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Seis meses.
- Faltas muy graves: Un año.

CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES

Art. 46. Derechos sindicales.

En esta materia se estará a lo que establezca la legislación vigente.

De los representantes de los trabajadores. Los comités de empresa, los delegados de personal y los delegados sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por el Estatuto de los Trabajadores y por los convenios colectivos que le sean de aplicación.

Incrementar a veinticuatro horas mensuales las destinadas a las labores sindicales, del delegado sindical, representante de los trabajadores y delegado de prevención para la correcta realización de su trabajo. Este incremento viene dado por la duplicidad que conlleva ser a su vez delegado sindical, representante de los trabajadores y delegado de prevención. Dichas horas podrán acumularse y utilizarse cuando el delegado lo necesite.

Los delegados de personal, representantes de los trabajadores, delegados sindicales tendrán las siguientes garantías a).

—Ser oída el comité de empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado/a regulada en el procedimiento sancionador.

—Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el periodo de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las Leyes civiles y penales. El Delegado Sindical podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contenciosas administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias.

—Ningún/a delegado/a sindical, representante de los trabajadores, podrá ser trasladado/a a otro servicio ni cambiado/a de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los 2 años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.



CLÁUSULA ADICIONAL

Las partes firmantes del presente convenio establecen su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales, que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y su Reglamento de aplicación.

CLÁUSULA FINAL

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua será de carácter supletorio respecto de cualesquiera otras materias en las que pudiera existir vacío de regulación durante la vigencia de este convenio de ámbito empresarial para los años 2022, y 2023.

ANEXO I

ANEXO II

ANEXO III

ANEXO IV

Y en prueba de conformidad firman en el lugar y fecha indicados.

En Zaragoza, a 6 de febrero de 2023. — El representante de los trabajadores de UGT, Miguel J. Fernández García. El representante de los trabajadores de CGT, Javier Esquillor Aznar. — SAV-DAM-IDESER UTE XXII Almozara, Antonio Sánchez Sánchez

ANEXO I

Tabla salarial II para el año 2022

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MES	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO S. base	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD S. base	TOTAL ANUAL 2021
G.P. 1	986,58	237,43	169,34	1.393,35	1.393,34	1.393,34	19.506,96
G.P. 2 Nivel B	997,76	237,43	195,40	1.430,58	1.430,58	1.430,58	20.028,15
G.P. 2 Nivel A	1.019,15	237,43	208,42	1.465,00	1.464,99	1.464,99	20.510,02
G.P. 3 Nivel B	1.045,22	237,43	221,44	1.504,10	1.504,09	1.504,09	21.057,33
G.P. 3 Nivel A	1.075,92	237,43	234,49	1.547,84	1.547,83	1.547,83	21.669,79
G.P. 4	1.111,26	237,43	247,51	1.596,20	1.596,20	1.596,20	22.346,82
G.P. 5	1.146,65	237,43	260,53	1.644,61	1.644,60	1.644,60	23.024,58
G.P. 6	1.182,01	237,43	273,56	1.693,00	1.693,00	1.693,00	23.702,04

ANEXO I

Tabla salarial II para el año 2023

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MES	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO S. base	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD S. base	TOTAL ANUAL 2021
G.P. 1	1.011,25	243,37	173,57	1.428,19	1.428,18	1.428,18	19.994,63
G.P. 2 Nivel B	1.022,70	243,37	200,28	1.466,35	1.466,35	1.466,35	20.528,86
G.P. 2 Nivel A	1.044,63	243,37	213,63	1.501,63	1.501,62	1.501,62	21.022,78
G.P. 3 Nivel B	1.071,35	243,37	226,98	1.541,70	1.541,69	1.541,69	21.583,77
G.P. 3 Nivel A	1.102,82	243,37	240,35	1.586,54	1.586,53	1.586,53	22.211,54
G.P. 4	1.139,05	243,37	253,69	1.636,11	1.636,11	1.636,11	22.905,50
G.P. 5	1.175,31	243,37	267,05	1.685,73	1.685,72	1.685,72	23.600,19
G.P. 6	1.211,56	243,37	280,40	1.735,33	1.735,33	1.735,33	24.294,59

ANEXO II

Tabla salarial para el año 2022

Plus	Retribución	
Nocturnidad	16,70 €/noche	
Turnicidad (alternativos mañana y tarde de lunes a viernes)	27,12 €/mes	
Turnicidad (alternativos mañana y tarde de lunes a domingo)	42,54 €/mes	
Turnicidad (alternativos mañana-tarde y noche de lunes a domingo)	96,53 €/mes	
Complemento por ausencias	14,81 €/día efectivo	
Disponibilidad operario bombeos	113,62 €/mes	
Disponibilidad correturnos	162,18 €/mes	
Disponibilidad Jefe de Servicio	333,33 €/mes	
Disponibilidad camionero	736,59 €/mes	
Disponibilidad mantenimiento	259,33 €/mes	
Complemento de sustitución de guardia por I.T.	199,22 €	
Ayuda de guardería, escolar y universitaria (mes de septiembre)	132,00 o 126,72 o 158,38 €/hijo	
Dieta y Kilometraje	14,52 €/dieta**0,29 €/km	
Plus festivo turnos	94,58 €	
	Horas extras	
	Normales	Festivas
G.P. 1	14,15	18,70
G.P.2 NIVEL B	15,77	20,77
G.P.2 NIVEL A	17,13	22,65
G.P.3 NIVEL B	18,38	24,20
G.P.3 NIVEL A	22,39	29,55

ANEXO II

Tabla salarial para el año 2023

Plus	Retribución	
Nocturnidad	19,62 €/noche	
Turnicidad (alternativos mañana y tarde de lunes a viernes)	30,51 €/mes	
Turnicidad (alternativos mañana y tarde de lunes a domingo)	47,85 €/mes	
Turnicidad (alternativos mañana-tarde y noche de lunes a domingo)	123,08 €/mes	
Complemento por ausencias	15,18 €/día efectivo	
Disponibilidad operario bombeos	116,46 €/mes	
Disponibilidad correturnos	341,66 €/mes	
Disponibilidad Jefe de Servicio	182,45 €/mes	
Disponibilidad camionero	828,67 €/mes	
Disponibilidad mantenimiento	292,19 €/mes	
Complemento de sustitución de guardia por I.T.	204,20 €	
Ayuda de guardería, escolar y universitaria (mes de septiembre)	135,30 o 129,89 o 162,34 €/hijo	
Dieta y Kilometraje	14,89 €/dieta**0,29 €/km	
Plus festivo turnos	106,40 €	
	Horas extras	
	Normales	Festivas
G.P. 1	14,50	19,16
G.P.2 NIVEL B	16,17	21,29
G.P.2 NIVEL A	17,56	23,22
G.P.3 NIVEL B	18,84	24,81
G.P.3 NIVEL A	22,95	30,29

ANEXO III

Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los grupos profesionales

GRUPOS PROFESIONALES		NIVELES	ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA
G.P. 1				Personal de limpieza, Peón y Peón Especialista y Aprendices
G.P. 2		B	Auxiliar Técnico y Auxiliar de Laboratorio	Especialistas y oficial de 3ª
		A		Oficial 2ª y Oficial de 1ª
G.P. 3		B	Analista de Laboratorio y Técnicos Ayudantes	Subcapataz
		A		Encargado de Taller o Sección y Capataz
G.P. 4			Jefe de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio	
G.P. 5			Titulado de Grado Superior, Titulado de Grado Medio con Jefatura de Servicio, Jefe de Grupo	
G.P. 6			Titulado de Grado Superior con Jefatura	

ANEXO IV

Cuadro explicativo de criterios generales, formación y factores determinantes por cada grupo profesional

G*	N*	CRITERIOS GENERALES	FORMACION	FACTORES DETERMINANTES
1	-	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
2	B	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
2	A	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er.º Grado completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores.

G*	N*	CRITERIOS GENERALES	FORMACION	FACTORES DETERMINANTES
3	B	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores.
3	A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión Directa o Indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2.º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores.
4	-	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de Autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de Interrelación humana.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Alto grado de autonomía.
5	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.
6	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.