



## III. Otras Disposiciones y Acuerdos

### **VICEPRESIDENCIA DEL GOBIERNO Y DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA**

#### **RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 2026, del Director General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Aquara, Gestión Ciclo Integral de Aguas de Aragón, SAU.**

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa "Aquara, Gestión Ciclo Integral Aguas de Aragón, SAU", (código de convenio 72000212012003), suscrito el día 27 de enero de 2026, entre la representación empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo ubicados en las provincias de Teruel y Zaragoza, recibido en esta Dirección General el día 8 de febrero de 2026, y que ha sido finalmente subsanado con fecha 20 de marzo de 2026.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el artículo 2.1, del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción y depósito del convenio colectivo de la empresa "Aquara, Gestión Ciclo Integral de Aguas de Aragón, SAU", en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".

Zaragoza, 23 de marzo de 2026.

El Director General de Trabajo,  
JESÚS DIVASSÓN MENDÍVIL



Convenio Colectivo de empresa "Aquara, Gestión Ciclo Integral de Aguas de Aragón", SAU 2025-2029.

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes firmantes del Convenio Colectivo y ámbito funcional.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo la representación de la dirección de la empresa "Aquara, Gestión Ciclo Integral Aguas de Aragón SAU", así como la Representación Legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de "Aquara, Gestión Ciclo Integral Aguas de Aragón SAU" ubicados en las provincias de Teruel (Delegado de Personal) y Zaragoza (Comité de empresa).

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación en los centros de trabajo de la empresa "Aquara, Gestión Ciclo Integral Aguas de Aragón SAU" sitios en las provincias de Teruel y Zaragoza, y en lo no regulado expresamente en el presente convenio se aplicará sin perjuicio del régimen de concurrencia establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en el VII Convenio Colectivo Estatal de Ciclo Integral del Agua, y demás normas legales que fueran de aplicación.

Artículo 2. Ámbito personal.

Por este Convenio Colectivo se regirá todo el personal del servicio de la empresa citada, que esté sujeto a las normas laborales vigentes.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en todos los centros de trabajo que mantenga la empresa en las provincias de Teruel y Zaragoza.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos el 1 de enero de 2025, cualquiera que sea la fecha de su registro y depósito y regirá hasta el 31 de diciembre de



2029, salvo en aquellas materias que se establezca un periodo de vigencia diferente

Se entenderá denunciado a la finalización de su vigencia sin necesidad de manifestación expresa en ese sentido, comprometiéndose las partes legitimadas a iniciar la negociación del convenio colectivo que sustituya al presente.

## Capítulo II

### Organización del trabajo y formación profesional

#### Artículo 5. Organización del trabajo.

Es facultad exclusiva de la empresa la organización del trabajo y, debe hacer uso de esta facultad con la máxima eficacia, mediante la utilización flexible de los factores de producción y con sujeción a la normativa vigente, manteniendo como principios el aspecto humano, la calidad y la eficacia

La dirección de la empresa comunicará el cambio en los sistemas de trabajo que se produzcan a los encargados y encargadas de cada sección y a la representación legal del personal, siguiendo en su caso los trámites legales para su modificación.

#### Artículo 6. Plantilla.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado.

La empresa, cuando las circunstancias del servicio lo requieran, contratará al personal suficiente para suplir los puestos de trabajo que por vacaciones y/o IT se dieran.

Anualmente, durante el primer trimestre del año, a solicitud de la representación legal del personal la empresa entregará información en relación a la evolución de la plantilla.

En dicha información constará la relación del personal de la empresa, la zona de trabajo, el tipo de contrato, grupo profesional y nivel, antigüedad y edad. Asimismo, la empresa informará a la representación legal del personal de los cambios habidos en la plantilla con la periodicidad que proceda en cada caso, a efectos de mantener actualizada dicha información.



## Artículo 7. Prestación del trabajo.

La plantilla está obligada a conocer y desempeñar las funciones propias de su grupo profesional y nivel y para ello, la empresa debe facilitar todos los medios necesarios para su formación.

El ingreso en la empresa llevará consigo la clasificación del empleado y empleada en el grupo profesional y nivel con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de análogo o inferior grupo profesional y nivel, podrán ser aquellas encomendadas a un solo trabajador o trabajadora hasta llegar a la plena ocupación de su jornada de trabajo y por el tiempo imprescindible para su atención.

La retribución será acorde con lo que corresponda al grupo profesional y nivel superior. El tipo de trabajo que se encomiende no podrá ser vejatorio ni peyorativo, ni perjudicar a la formación profesional del trabajador o trabajadora.

En cualquier caso, la movilidad funcional deberá respetar lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos 16 y 18 del VII Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua.

## Artículo 8. Prendas de trabajo.

Se proporcionará a la plantilla de la empresa el vestuario que se acuerde entre las partes dentro del comité de Seguridad Salud sirviendo como referencia la aprobada en el comité celebrado el 15 de diciembre del 2023, estableciéndose como fecha límite las siguientes fechas.

Personal obrero:

- Invierno: antes del 15 de octubre de cada año.
- Verano: antes del 15 de junio de cada año.

## Capítulo III

Formación y clasificación profesional



## Artículo 9. Formación.

Se entiende que el objetivo de la misma es mejorar la formación del conjunto de la plantilla.

Los planes de formación serán elaborados por la empresa una vez recabado informe del Comité de empresa de conformidad con el artículo 64.5 apartado e) del TRLET vigente, con el objetivo de mejorar la formación del conjunto de la plantilla de forma continuada, de acuerdo con la evolución de la tecnología y de los sistemas de trabajo y de tal forma que pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

En los casos en que la formación tenga lugar en la jornada ordinaria, será obligatoria para el personal su asistencia a la misma.

En el caso en que la formación tenga lugar fuera de la jornada, la asistencia a la misma será voluntaria retribuyéndose o compensándose al valor de las horas extraordinarias.

En ambos casos (tanto formación voluntaria como obligatoria) los gastos ocasionados por el desplazamiento del personal serán a cargo de la empresa.

El trabajador y la trabajadora tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Centro, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación y, a la aceptación por parte de la empresa, de las solicitudes de formación individual que el personal presente en forma y plazo, con reserva del puesto de trabajo.

## Artículo 10. Clasificación profesional.

1. El personal que preste 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 la plantilla. 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 personal y la 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. La clasificación profesional se regula según los siguientes artículos de este Convenio Colectivo.

## Artículo 11. Factores de encuadramiento.

1. El encuadramiento del personal incluido 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 tendrá 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 tendrá 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.

3. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

## Artículo 12. 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.

2. 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.º 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.º Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o ESO.

3.º 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.

3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador o trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El empleado o empleada 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.

4. El criterio de adscripción del trabajador o trabajadora 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.

5. 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 1er. 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 2.º 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 II se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.



## Artículo 13. Procedimiento de promoción interna.

Para la creación de nuevos puestos de trabajo o cobertura de puestos que quedan vacíos (salvo para cubrir bajas por IT, vacaciones, o circunstancias similares que motiven una contratación inmediata), la empresa debe acudir a la promoción interna, únicamente respecto de aquellos puestos correspondientes a los Grupos profesionales 1, 2 y 3 del presente Convenio. Sólo en el supuesto de no cubrirse el puesto internamente, podrá la empresa acudir a la contratación externa y respecto del Grupo profesional 3, cuando el puesto requiera una especial confianza o se ostenten funciones específicas de mando, podrá la empresa acudir a contratación externa.

Para el adecuado cumplimiento de dicha obligación la empresa deberá respetar el procedimiento de promoción interna siguiente:

1.º Debe publicar en el tablón de anuncios del Comité de empresa, simultáneamente a la comunicación al mismo (que deberá acusar recibo de dicho comunicado), el puesto de trabajo que queda vacante o de nueva creación, especificando puesto de trabajo concreto, lugar de prestación de servicios, horario y jornada de trabajo del puesto y grupo profesional al que corresponde. En dicha convocatoria deberá señalarse un plazo nunca inferior a cinco días naturales para presentar candidaturas y los criterios de selección para dicho puesto, con su correspondiente puntuación, entre los que deben figurar necesariamente, los siguientes (con independencia de aquellos otros específicos del puesto de trabajo concreto):

- Experiencia en puesto de similar o igual categoría.
- Experiencia en grupo profesional inmediatamente inferior.
- Titulación académica o profesional relacionada con el puesto.
- Otros méritos y cursos u otras titulaciones relativas al puesto concreto.

2.º Todos los candidatos y candidatas al puesto deberán presentar en Gerencia o en el Departamento de Recursos Humanos, su candidatura, en la que deberá reseñarse los méritos y sobre todo aquella documentación acreditativa de las aptitudes para el puesto. Toda la documentación deberá presentarse con fotocopia de la misma, a los efectos de sellarse como prueba de su presentación.

La empresa dará traslado al Comité de empresa de las candidaturas recibidas (siempre respetando el obligado secreto y sigilo profesional, especialmente respecto de los datos personales y profesionales de los candidatos) a los efectos de controlar la legalidad del proceso de selección, que debe respetar aquellos



principios establecidos en nuestra Constitución y en el resto del ordenamiento jurídico, constituyendo una comisión paritaria formada por dos personas del comité y dos de la empresa designadas al efecto en función de la vacante.

3.º La empresa comunicará a todos los candidatos y candidatas y al Comité de empresa y publicará en el tablón de anuncios, el candidato elegido, que deberá aceptar por escrito las condiciones del nuevo puesto de trabajo, en su caso. De no aceptarse, será el siguiente candidato o candidata en puntuación el que deberá aceptar y así sucesivamente.

Tal decisión empresarial puede ser objeto de impugnación en el plazo de diez días hábiles desde la notificación personal de la misma por cualquiera de los candidatos o candidatas no elegidos, mediante reclamación ante la Comisión paritaria del proceso selectivo, la cual paralizará o suspenderá el proceso de ascenso. La citada Comisión paritaria resolverá la impugnación en el plazo de diez días hábiles, informando a la persona de la resolución. Resuelta la reclamación podrá interponerse en el plazo legal la correspondiente demanda ante la jurisdicción social.

#### Artículo 14. Movilidad funcional.

1. La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario/a o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente convenio colectivo. No obstante, y debido a que en cada municipio existen diversas instalaciones (ETAP's, EDAR's, oficinas de atención al público, etc.), en las que los recursos humanos asignados son limitados por la actividad que realizan, el caudal que tratan, la población a la que se abastece, las existencias del pliego de condiciones, etc., las partes acuerdan que existirá una movilidad



funcional amplia o polivalencia funcional, en base a lo establecido conforme a la definición funcional del artículo 15 del presente Convenio, con el fin de que todos los trabajos encargados en dichas instalaciones puedan ser desarrollados por el personal asignado a dichas instalaciones.

4. Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a las personas trabajadoras, los convenios colectivos que en este ámbito puedan dictarse, podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el vigente acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 15. Trabajos con funciones de grupo superior.

1. Por razones técnicas u organizativas, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de grupo o nivel superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho periodo, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de la RLPT, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que la persona interesada solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de grupo o nivel superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir la persona interesada los requisitos precisos al respecto, ésta tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo o nivel superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo o nivel o porque la misma desee adquirir experiencia práctica en funciones de nivel superior.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor de la persona trabajadora sustituida, en los que la



sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 16. Trabajos con funciones de grupo inferior.

1. La empresa, por razones técnicas u organizativas, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional o nivel inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a la RLPT, si los hubiere, no pudiendo negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo, nivel y función anterior, le corresponda.

2. A una persona trabajadora solo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo o nivel inferior durante el tiempo imprescindible, sin perjuicio de que pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su cometido habitual.

3. Si el destino de inferior grupo profesional o nivel hubiera sido solicitado por la persona trabajadora, con la conformidad de la empresa, se asignará a esta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior o nivel a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 17. Contratación y período de prueba.

En lo referente a contratación y periodo de prueba se estará a lo recogido en los artículos en los que se haga referencia en el Convenio Estatal de aplicación vigente en cada momento.

Capítulo IV

Régimen de trabajo

Artículo 18. Jornada.

La jornada de trabajo será la siguiente para cada uno de los años de vigencia:

- 2025: 1.730 horas efectivas.
- 2026: 1.712 horas efectivas.



- 2027: 1.700 horas efectivas.
- 2028: 1.686 horas efectivas.
- 2029: 1.686 horas efectivas.

Asimismo, si por cualquier norma jurídica de obligado cumplimiento, se publicase en el "Boletín Oficial del Estado", una jornada inferior a la pactada en este convenio, la misma se haría efectiva a partir de la fecha de su publicación.

El calendario laboral anual quedará sujeto a acuerdo entre ambas partes.

El horario de trabajo será establecido en el calendario laboral en cada centro de trabajo.

El personal de la empresa disfrutará de 20 minutos retribuidos diarios para el desayuno.

Dichos horarios podrán adaptarse en cada explotación, bien individual o colectivamente, por acuerdo entre la dirección de la empresa y el personal afectado, siempre y cuando no supere el cómputo anual de la jornada pactada.

Los sábados serán considerados a todos los efectos como día laborable.

Artículo 19. Horario flexible o extensible y distribución irregular de la jornada.

La empresa podrá fijar un horario flexible o extensible al término normal de la jornada, de común acuerdo con el trabajador o trabajadora y previa comunicación a los representantes del personal. Se entenderá que el horario flexible no debe en ningún caso sobrepasar el límite legal de horas anuales.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extras, respetando lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 47 del VII Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua.

Se respetarán las condiciones que con carácter individual pueda tener cada trabajador o trabajadora previos a la firma del presente Convenio, salvo pacto en contrario.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 45.3) del VII Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, el porcentaje máximo de la jornada anual que podrá ser distribuida de



manera irregular será del 5%. En todo caso, siempre se respetarán los días de descanso previstos en el calendario de la persona trabajadora de forma que no podrá ser incrementado el número de jornadas anuales establecidas en el mismo. Se respetarán los 5 días de preaviso como mínimo que establece el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 20. Horas extraordinarias.

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, y cuando no sea posible, compensarlas, preferentemente, por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

En lo no establecido en este Convenio, las horas extraordinarias se regirán por lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos, y dado el carácter de servicio público que tiene la empresa, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se consideran horas extraordinarias de ejecución obligatoria las siguientes:

- Reparación de siniestros que afecten al servicio.
- Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- Averías o daños extraordinarios, que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que, por su trascendencia, sean inaplazables.
- Cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Se procurará reducir al mínimo imprescindible el número de horas extraordinarias a realizar y a tal fin, la empresa revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo las necesidades del servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal sin precisar horas extraordinarias.



La dirección de la empresa informará al Comité de empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas por centro de trabajo, el personal que las han realizado y número de horas de cada trabajador.

La empresa facilitará a cada trabajador o trabajadora la relación mensual de sus horas extras trabajadas, indicando tipo, cantidad, valor e importe.

## Artículo 21. Días festivos.

Los días festivos que regirán durante la vigencia de este convenio serán los que determine el departamento de trabajo de la Diputación General de Aragón, más las dos fiestas locales. Todos ellos tendrán carácter retribuido y no recuperable.

## Artículo 22. Licencias.

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

- a) Licencia sin sueldo. Se podrá solicitar un máximo de cinco días naturales en el transcurso del año de carácter no retribuido para atender cuestiones de naturaleza privada. Estos días estarán supeditados a la acreditación de la necesidad por parte del trabajador y siempre y cuando no perjudiquen el proceso productivo de la empresa.
- b) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En el supuesto de que el proceso hospitalario derive en una intervención quirúrgica no programada se derivará en una nueva licencia de tres días laborables adicionales.

Cada contingencia de las referidas en este apartado dará lugar a una nueva licencia excepto en hospitalizaciones que lleven programada intervención quirúrgica, en cuyo caso contará como una sola licencia. (anexo III – Resolución del SAMA número 387/16).



d) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, madres o descendientes: 4 días naturales o tres laborables.

Fallecimiento de parientes de segundo grado consanguinidad o afinidad de uno u otro cónyuge: 2 días laborables, cuando por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.

Fallecimiento de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad: un día laborable.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.73 En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

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



reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Por el tiempo indispensable para poder acompañar a consulta médica a su cónyuge y/o sus familiares de hasta segundo grado de consanguinidad.

k) Por boda de familiar de primer grado: un día natural.

l) Por bautizo o comunión de familiar de primer grado: un día natural.

m) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

n) La persona trabajadora, a la que hace referencia el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, que no pueda beneficiarse de la prestación por nacimiento por falta de cotización a la Seguridad Social, ni tampoco se pueda beneficiar del subsidio no contributivo por el mismo motivo, tendrá derecho al permiso retribuido de dos días naturales, y en caso de que el nacimiento fuera en festivo, de un día.

ñ) Exámenes de cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencias: el tiempo necesario presentando el correspondiente justificante.

o) Permiso para consulta médica: el tiempo necesario.

p) Catorce horas de asuntos propios para los años 2025 y 2026; a partir del año 2027 se establecen quince horas al año por asuntos propios, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.

El personal que forme parte de una pareja de hecho, inscrita en el registro público correspondiente, previa acreditación de su condición de pareja de hecho



legalmente constituida, disfrutará de todos los derechos reconocidos en el presente convenio para los familiares consanguíneos y afines.

Relación entre licencias y cobro de media trimestral en las secciones de lecturas e instalación de contadores de aguas de Zaragoza

| Licencia | Genera media trimestral | Observaciones                     |
|----------|-------------------------|-----------------------------------|
| A        | No                      |                                   |
| B        | No                      |                                   |
| C        | Si                      |                                   |
| D        | Si                      | Únicamente primer y segundo grado |
| E        | Si                      |                                   |
| F        | Si                      |                                   |
| G        | Si                      |                                   |
| H        | Si                      |                                   |
| I        | Si                      |                                   |
| J        | Si                      | Únicamente primer grado           |
| K        | Si                      |                                   |
| L        | Si                      |                                   |
| M        | No                      |                                   |
| N        | Si                      |                                   |
| Ñ        | No                      |                                   |
| O        | Si                      |                                   |
| P        | No                      |                                   |

Artículo 22.1. Permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.



## 22.1.a) Permiso por lactancia:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

## 22.1.b) Permiso en caso de nacimiento prematuro:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

## 22.1.c) Reducción de jornada por guarda legal:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución



proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditará, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción



de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 22.2. Concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada de las letras a), b) y c) del artículo 22.1

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados a, b y c del artículo 22.1, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.



Artículo 22.3. Permisos para víctimas de violencia de género, violencia sexual o de víctimas del terrorismo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 22.4. Permiso de ausencia por causa de fuerza mayor.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 22.5. Adaptación de jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia,



para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento



establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

## Artículo 22.6. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

## Artículo 22.7. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo



las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.



Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.



En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.



En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y cuidado del menor.

## Artículo 23. Vacaciones.

La plantilla disfrutará de unas vacaciones anuales de veintidós días laborables de lunes a viernes.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre empresa y trabajador o trabajadora la división del periodo de vacaciones.

El calendario de vacaciones de cada centro de trabajo se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, dentro de los tres primeros meses de cada año. En caso de no llegar a acuerdo mediará el Comité de empresa.

Al establecer dicho calendario, se procurará atender las peticiones que eleve el personal. En caso de desacuerdo, se estará a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

La plantilla deberá conocer su periodo de vacaciones con una antelación de dos meses al comienzo del disfrute.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará de las vacaciones que le correspondan a tenor del tiempo trabajado.

## Artículo 24. Exposición a agentes biológicos.

En cumplimiento del artículo 7. 2 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, el personal expuesto a riesgos para la salud o seguridad como consecuencia del trabajo con agentes biológicos, dispondrán dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo. El Comité de seguridad y salud delimitará los colectivos afectados por estas circunstancias.



## Capítulo V

### Régimen económico

#### Artículo 25. Régimen económico.

El régimen económico que regirá entre la empresa y su personal será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que compendian todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían.

#### Artículo 26. Norma general.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente convenio colectivo, establecidas, reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que, en todo caso lo son con carácter bruto, siendo a cargo del personal la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de jornada percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada laboral que realice, comparada con la jornada completa.

#### Artículo 27. Tabla de retribuciones.

Ambas partes están de acuerdo en la importancia de aplicar de forma efectiva la estructura salarial y las tablas salariales pactadas en el presente Convenio.

La tabla de retribuciones es el desglose mensual por conceptos de nivel de retribución anual por grupo profesional y nivel salarial del mismo.

La tabla de retribuciones se compone de: salario base, complemento personal y pagas extraordinarias.

En el anexo II se detalla para cada grupo profesional y nivel la tabla de retribuciones que regirá a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.



## Artículo 28. Niveles de retribución anual.

1. Nivel anual de retribución por grupo profesional: dicho nivel comprende en su cómputo anual, el salario base.
2. Nivel anual de retribución individual: es el resultado de añadir al nivel anual de retribución, que por su grupo profesional y nivel salarial corresponde a un empleado, los complementos de carácter personal y los complementos del puesto de trabajo si los hubiera.

## Artículo 29. Incremento salarial.

Para los años de vigencia del convenio, los incrementos de las tablas salariales para cada año son:

- Para el año 2025: incremento de un 4% sobre las tablas definitivas del año 2024.
- Para el año 2026: incremento de un 3,5% sobre las tablas definitivas del año 2025.
- Para el año 2027: incremento de un 3,5% sobre las tablas definitivas del año 2026.
- Para el año 2028: incremento de un 2,75% sobre las tablas definitivas del año 2027.
- Para el año 2029: incremento de un 2,5% sobre las tablas definitivas del año 2028.
- Se establece una cláusula de revisión de IPC Interanual con la siguiente especificación: una vez publicados los IPC estatales definitivos de los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029, en caso de que la suma acumulada de dichos IPC sea superior a los incrementos acumulados de las tablas de 2025 a 2029 del presente convenio, la diferencia resultante se sumará a la tabla salarial definitiva del 2029 a efectos de la tabla de partida del 2030.

Estos incrementos serán aplicables a todos los conceptos del presente convenio, exceptuando aquellos en los que la cuantía ya viniera asignada en el presente convenio año por año.

La tabla de retribuciones válida será la consignada como anexo en el presente Convenio.



## Artículo 30. Salario base.

La columna primera del anexo I del presente convenio colectivo tendrá la consideración de salario base de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras y, se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las dos gratificaciones extraordinarias.

## Artículo 31. Complemento personal.

Tiene el carácter de complemento salarial, según lo previsto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

La empresa fijará en cada caso, el complemento personal con carácter individual, quedando consolidado con carácter personal en su cuantía, salvo que se pacte por escrito lo contrario.

Este complemento no será ni compensable ni absorbible para ningún otro concepto.

## Artículo 32. Complemento salario base.

El Complemento salario base es un complemento salarial que proviene de la anterior adaptación de las tablas salariales y que se plasmó en el convenio anterior, teniendo el carácter "ad personam". Se abonará por doce mensualidades más las pagas extra y tendrá la misma consideración que el salario base a los efectos de calcular y devengar otros conceptos salariales. Por lo tanto, devengará antigüedad en la misma forma que el salario base y se incluirá en cualquier cálculo en el que se utilice éste, como por ejemplo la retribución de las horas extraordinarias o cualquier otro.

El Complemento salario base estará sujeto a los mismos incrementos salariales y revisiones pactadas para el salario base y no podrá ser compensado ni absorbido en ningún caso.

## Artículo 33. Participación en beneficios.

Para el personal que a la fecha de la firma del presente Convenio vinieran percibiendo la participación en beneficios, ésta se calculará mediante la aplicación de un porcentaje fijo del 13,13% del salario base más antigüedad, resultado de su consolidación a partir del 1 de enero de 2002.



Artículo 34. Plus de disponibilidad.

El plus de disponibilidad tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

El cobro del plus de disponibilidad estará vinculado a la obligatoriedad de estar en posesión de un teléfono de empresa o cualquier otro sistema de localización con el fin de poder atender posibles servicios de guardia.

Dado el carácter de servicio público que tiene encomendado la empresa, por las circunstancias específicas que concurren en el puesto de trabajo, existe la posibilidad de que, con cierta asiduidad, el empleado o empleada adscrito al servicio de disponibilidad deba prolongar su jornada ordinaria con horario extraordinario, con trabajo nocturno o trabajo en festivos.

Se establece una retribución por una semana de disponibilidad de guardia, desde el fin de la jornada ordinaria de trabajo hasta el comienzo de la siguiente jornada laboral, en las siguientes cuantías:

- Año 2025: 300 euros brutos por semana.
- Años 2026, 2027, 2028 y 2029 el importe se incrementará anualmente en los mismos porcentajes indicados en el artículo 29 del presente Convenio. Ver tabla anexo I.

La negociación y la firma del presente convenio está sujeta a la conservación de la estructura del sistema de disponibilidad que Aquara mantenía en el convenio anterior entendiéndose como tal el número de personas en situación de disponibilidad y terminales móviles. No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta la naturaleza pública del servicio y actividad de Aquara, si en algún momento, y debido a las cambiantes necesidades contractuales u organizativas a las que se pueda ver obligada la empresa, resultara necesario modificar dicha estructura, se procederá a la apertura de un periodo de negociación entre la dirección de la empresa y la RLPT en el que se puedan establecer nuevos criterios para este plus de disponibilidad (organizativos, compensación, etc...).

La composición del calendario de disponibilidad se negociará con los representantes legales.

La semana de disponibilidad implica que el trabajador o trabajadora deberá llevar el móvil y/o cualquier otro medio que la empresa ponga a su disposición y atender las necesidades del servicio.



Si por necesidades del servicio, el trabajador o trabajadora en disponibilidad debiera realizar fuera de su jornada laboral un trabajo extraordinario, éste cobrará el precio por hora extraordinaria pactada.

Para aquella plantilla que, realizando la disponibilidad en cualquiera de los doce días festivos oficiales establecidos por la Diputación General de Aragón, más los dos festivos locales (según lo regulado en el artículo 21 de este convenio, en ambos casos), deban realizar trabajo efectivo derivado del servicio, además de este plus y de las horas extras correspondientes, disfrutarán de un día de descanso compensatorio. A los efectos de este artículo, se entenderá como trabajo efectivo el estar en posesión de un localizador con el fin de poder atender posibles servicios de guardia. Podrán acumularse hasta cinco días de descanso compensatorio por este motivo.

Los días de descanso compensatorio que excepcionalmente no se hayan podido disfrutar dentro del año natural, se disfrutarán dentro del primer trimestre del año siguiente.

Para disponer de los días de descanso compensatorio, se solicitarán a la empresa con 24 horas de antelación mínima.

Los días/horas de descanso podrán disfrutarse durante todos los meses del año (incluidos los meses de julio, agosto y septiembre). En julio, agosto y septiembre se disfrutará el permiso siempre que no haya trabajadores/as que causen baja médica en estos meses o estén disfrutando de otros permisos durante este periodo, en cada sección.

La empresa proporcionará al trabajador o trabajadora copia de la solicitud, con el conforme, si procede.

En caso de coincidencia de solicitud de días de descanso compensatorio de más de un trabajador o trabajadora para una misma fecha, se concederán los permisos teniendo en cuenta el orden cronológico de las solicitudes.

## Artículo 35. Guardias en la sección de Aguas de Zaragoza

En los sábados y en horario matutino, la plantilla de la sección de Aguas de Zaragoza deberá trabajar un turno de guardia, que será el que establezca el contrato con el Ayuntamiento de Zaragoza.

La composición de dichos turnos se negociará con los representantes legales.



La plantilla que forme parte de los turnos de guardia será compensada con un día de libre disposición. Dicha compensación no podrá fraccionarse en jornada de mañana o tarde. El personal de la sección de montadores que formen parte de los turnos de guardia trabajará cambiando contadores obsoletos en baterías, mientras no reciban un aviso de la empresa para que acudan a reparar una avería o atender una urgencia que pueda surgir. Por dicho trabajo se les asegurará a efectos del cálculo de incentivos, 40 contadores.

El personal administrativo y el encargado de la sección de montadores, que formen parte de los turnos de guardia serán compensados, además de con el día de libre disposición pactado, con una remuneración de 46 euros brutos por cada sábado que trabajen. Este concepto será revalorizado según lo pactado en el artículo 29 (revisión salarial) del presente Convenio.

Podrán acumularse hasta cinco días de libre disposición que se hayan generado por aplicación de este artículo.

Los días de libre disposición que excepcionalmente no se hayan podido disfrutar dentro del año natural, se disfrutarán dentro del primer trimestre del año siguiente.

Para disponer de los días/horas de libre disposición, se solicitarán a la empresa con 24 horas de antelación mínima.

Los días/horas de descanso podrán disfrutarse durante todos los meses de año (incluidos los meses de julio, agosto y septiembre). En julio, agosto y septiembre se disfrutará el permiso siempre que no haya trabajadores/as que causen baja médica en estos meses o estén disfrutando de otros permisos durante este periodo, en cada sección.

La empresa proporcionará al trabajador o trabajadora copia de la solicitud, con el conforme, si procede.

En caso de coincidencia de solicitud de días de libre disposición de más de un trabajador o trabajadora para una misma fecha, se concederán los permisos teniendo en cuenta el orden cronológico de las solicitudes.

Horas sobrantes en la sección de lectores, montadores y operarios del taller:

En los días de libre disposición, puentes, festivos, etc. a que dieran lugar las horas trabajadas en exceso respecto a las que cada año figuran en el Convenio, si las hubiese, se les aplicará para el cálculo de incentivos, la media de sus primas de los



últimos tres meses, y a los operarios del taller la prima por día trabajado que tienen acreditada.

## Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

Cada una de las dos gratificaciones extraordinarias que establece este convenio consistirá en el importe de una mensualidad de salario base y antigüedad.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de forma semestral:

- a) Del 1 de enero al 30 de junio.
- b) Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias serán:

- a) En la nómina del mes de junio.
- b) El 15 de diciembre.

## Artículo 37. Antigüedad.

El premio de antigüedad tiene el carácter de complemento personal de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

Cuando el trabajador o trabajadora cumpla un nuevo año de antigüedad en la empresa, percibirá, además, el uno por ciento (1,00%) de su salario base vigente en cada momento.

El premio de antigüedad se percibirá hasta que el trabajador o trabajadora se desvincule de la empresa.

El premio de antigüedad entendiéndose como antigüedad consolidada y la que se devengue año tras año se percibirá en las 12 pagas ordinarias y en las 2 extraordinarias.



Artículo 38. Prima para la sección de lecturas de contadores.

El sistema de prima que se establece para la sección de lectura de contadores del centro de trabajo de Zaragoza:

Lecturas por día: euros

- De 1 a 100: 0,0251 euros brutos / lectura / día.
- De 101 en adelante: 0,0503 euros brutos / lectura / día.

Esta prima tendrá el carácter de complemento salarial, según lo previsto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

- Anomalías en el trabajo no imputables a la plantilla:

Si se producen anomalías ajenas a la plantilla, que impidan la realización del trabajo con normalidad (falta de lecturas o avería de terminal), a los afectados que trabajen con este sistema de prima, se les aplicará en esas jornadas, para el cálculo de incentivos, la media de los tres meses anteriores.

Artículo 39. Sistema de prima para la sección de montaje de contadores de Zaragoza.

Para el sistema de prima de todas las operaciones, instalación, desmontaje, precinto, desprecinto por alta o baja y lectura por cambio de titular de contadores, se establecerá el precio siguiente:

Número de contadores / día: euros.

- Del 1 al 5: 0,1345 euros.
- Del 6 al 11: 0,4656 euros.
- Del 12 al 25: 0,82 euros.
- A partir del 26: 2 euros.

Para que estos cambios no afecten al sistema de primas más allá de lo pactado, la empresa se compromete a que todas las operaciones recogidas en el presente artículo sean realizadas por los trabajadores de la sección de montaje, y a realizar un reparto equitativo de las diferentes tareas y zonas de trabajo.



- Anomalías en el trabajo no imputables a la plantilla.

Si se producen anomalías ajenas a la plantilla, que impidan la realización del trabajo con normalidad (falta de contadores, averías de motocicletas, averías de terminales, etc...), a los afectados que trabajen con sistemas de primas, se les aplicará en esas jornadas, para el cálculo de incentivos, la media de los 3 meses anteriores.

En el supuesto que, durante el montaje o desmontaje de un contador, se produzca una avería en la instalación, el tiempo necesario para la reparación de la misma, incrementado en un cuarto de hora, se retribuirá con la media de los incentivos del trimestre anterior que tenga acreditada cada trabajador o trabajadora, retribuyendo el resto de la jornada con los contadores realmente instalados durante la misma.

- Intentos fallidos.

A los efectos de cálculo de incentivos se considerará, en los montajes por altas, un contador, por intento fallido, por errores en los datos de las órdenes de trabajo proporcionadas por el Ayuntamiento o en instalaciones que no tengan las distancias adecuadas.

- Reparación de averías.

Cuando la empresa designe a un montador o montadora para la reparación de averías, que puedan producirse durante la jornada de trabajo, en ayuda o sustitución de su encargado o encargada, durante una mañana o tarde completas, o durante una jornada, se le abonará en esos días los incentivos correspondientes a 40 contadores.

- Instalación de contadores de 25 mm.

A efectos del cálculo de incentivos la instalación de altas, el desmonte por baja o el cambio de contadores de calibres iguales o superiores a 25 mm., se considerarán como 3 contadores, debido al mayor peso a transportar y a la necesidad de utilizar 2 llaves grandes.

En todos los casos, esta prima tendrá el carácter de complemento salarial, según lo previsto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.



## Artículo 40. Compensación de horas extraordinarias (Sección Aguas Zaragoza).

Las horas extraordinarias trabajadas se compensarán con tiempo de descanso, incrementado en un 100% el tiempo de trabajo extraordinario. El tiempo de compensación se realizará en jornadas completas, salvo acuerdo entre las partes. El disfrute del tiempo de compensación se realizará dentro de los diez días siguientes salvo acuerdo entre las partes.

Para disponer de las jornadas/horas de compensación, se solicitarán a la empresa con 24 horas de antelación mínima y se concederán siempre y cuando su disfrute no entorpezca el normal funcionamiento de la empresa, por lo que no se disfrutarán en periodos vacacionales (julio, agosto y septiembre). En julio, agosto y septiembre se disfrutará el permiso siempre que no haya personal que realice igual o similar función que cause baja médica en estos meses o esté disfrutando de otros permisos durante este periodo.

En caso de coincidencia de solicitud de las jornadas de compensación de más de un trabajador o trabajadora para una misma jornada, se concederán las compensaciones teniendo en cuenta el orden cronológico de las solicitudes.

## Artículo 41. Valor de las horas extraordinarias (para el resto de personal Aquara).

Con carácter general, el valor de las horas extraordinarias será para cada empleado el salario base, en cómputo anual (incluido pagas extraordinarias), más el complemento del salario base, dividido por el número de horas en jornada anual (artículo 18).

Las horas extraordinarias tendrán el siguiente baremo:

- Hasta las 22 horas con el 25%.
- De 22 horas a 6 horas con el 50%.
- Las festivas con el 75%.

## Artículo 42. Importe de la media dieta.

El personal que, por necesidades de la empresa, se vea obligado a comer fuera de su domicilio particular, percibirá por dieta para el almuerzo 16,30 euros.

Si por circunstancias extraordinarias, los gastos originados por el desplazamiento son mayores a las dietas, el importe total deberá ser gestionado a través de la herramienta de gestión de notas de gastos dentro de la política del grupo.



## Artículo 43. Anticipos.

La empresa a instancia de los trabajadores y trabajadoras podrá anticipar sumas que no excedan del 90% del haber habitual, las cuales deberán ser deducidas de los haberes correspondientes durante el mismo mes del pago en que se hace el anticipo.

## Artículo 44. Pago de salarios.

El salario se pagará en el penúltimo día laborable del propio mes que se devengue.

## Artículo 45. Trabajos a turnos 365 días.

Son aquellos trabajos y trabajadoras que requieren actividad permanente los 365 días del año, de lunes a domingo con la periodicidad que el turno exija y la empresa determine.

El plus de turno tiene el carácter de complemento salarial no consolidable de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

La retribución será la siguiente: 65 euros brutos al mes.

Dicho plus compensa cualquier variación del descanso semanal o de horario.

Además, el personal que presten sus servicios profesionales en el turno de noche de los días 24 de diciembre (Nochebuena), y 31 de diciembre (Nochevieja), así como, en turno de mañana o tarde de los días 25 de diciembre (Navidad) y 1 de enero (Año Nuevo), cobrarán la cantidad de 100 euros brutos por cada uno de los turnos y días referidos.

Los trabajos realizados en festivos y fiestas entre semana, no se califican como trabajos extraordinarios.

## Artículo 46. Trabajos nocturnos.

Tiene el carácter de complemento salarial no consolidable, de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, se establece un plus nocturno que consistirá en 1,20 euros y para todo el personal por cada hora trabajada entre las 22:00 horas



y las 06:00 horas del día siguiente, salvo aquellas que sean consideradas horas extraordinarias por tener estas una remuneración específica (artículo 41).

## Artículo 47. Trabajos tóxicos.

Tiene el carácter de complemento salarial no consolidable, de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

El plus tóxico consistirá en el 20% del salario base hora día, por el tiempo de exposición en ambiente tóxico por ejemplo (fangos, alcantarillado...).

En caso de discrepancia sobre el ambiente tóxico, se estará a lo que defina el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral.

## Artículo 48. Quebranto de moneda.

El personal que tenga a su cargo el cobro de recibos en caja percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 225,80 euros anuales.

## Artículo 49. Remuneración por kilometraje.

La remuneración por el uso del vehículo particular por parte de la plantilla para la realización de su trabajo dará lugar al cobro por Km. del importe de 0,32 euros.

## Artículo 50. Plus deterioro vestuario para el personal administrativo.

El personal administrativo percibirá un plus por deterioro de vestuario como complemento extrasalarial por los siguientes importes para cada uno de los años de vigencia:

- 2025: 50 euros brutos/mes por 12 pagas.
- 2026: 55 euros brutos/mes por 12 pagas.
- 2027: 60 euros brutos/mes por 12 pagas.
- 2028: 65 euros brutos/mes por 12 pagas.
- 2029: 65 euros brutos/mes por 12 pagas.

## Capítulo VI

### Régimen asistencial



## Artículo 51. Concepto de régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio colectivo es el conjunto de prestaciones a cargo de la empresa, que complementan a las de la Seguridad Social y se especifican en el presente capítulo.

## Artículo 52. Bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

Cuando por hallarse enfermo o enferma, no pueda un empleado o empleada asistir al trabajo, deberá dentro de las primeras horas de su jornada, ponerlo en conocimiento de la Jefatura a la que se halle adscrito. El incumplimiento de dicha obligación y justificación, de la que sólo quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la empresa, para considerar que la ausencia del trabajo no es justificada.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, cuya duración sea superior a dos días naturales, la persona interesada deberá obtener la baja de su médico o medica de atención primaria.

La gestión y tramitación de los partes médicos de baja, confirmación y alta se realizará conforme a la normativa vigente en cada momento.

## Artículo 53. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales, derivada de enfermedad común o profesional, o bien de accidente, sea éste laboral o no, la empresa abonará al personal que se encuentre en tal situación, la diferencia hasta el 100% de su retribución bruta, completando la prestación que corresponda abonar en régimen de pago delegado a la Seguridad Social o a la Mutua. En el caso de aquellos trabajadores y trabajadoras que trabajen con el sistema de Primas, se considerará incluido en el salario bruto la media de las primas del último trimestre.

## Artículo 54. Seguro de accidente de trabajo.

La empresa mantendrá contratado a su coste, un seguro de accidentes de trabajo, que cubra las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta, incapacidad permanente total o gran invalidez, el trabajador o en su defecto el cónyuge o derechohabiente, percibirá la cantidad de 25.000 euros y por una sola vez.



En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos y herederas legales del trabajador o trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

Artículo 55. Vinculación al seguro de accidente de trabajo.

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

Artículo 56. Ayuda escolar.

La empresa abonará en nómina, una vez al año y previa justificación, los siguientes importes brutos:

- 3.º y 4.º de la ESO, 1.º y 2.º de Bachillerato y Módulos medio y superior: 146,17 euros por hijo.
- Estudios universitarios (Grado y Máster): 195,50 euros por hijo.

Al personal que curse estudios universitarios se le abonará los gastos de matrícula y se le concederá el derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

A partir de los siguientes cursos se les abonarán tan solo las matrículas de las nuevas asignaturas, salvo que, por norma o imperativo legal, el trabajador hubiera tenido que matricularse de un número determinado de asignaturas, en cuyo caso se tendrá en cuenta este hecho a la hora de conceder el pago de matrículas ya cursadas.

Asimismo, si por causa justificada o fuerza mayor un trabajador o trabajadora no aprobara todas o alguna de las asignaturas cursadas, podrá solicitar una nueva ayuda, resolviéndose favorablemente aquellas solicitudes suficientemente justificadas.

Artículo 57. Jubilación.

En relación con la jubilación obligatoria y parcial, se estará lo que lo establece el VII Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua y la normativa vigente en cada momento.



## Capítulo VII

### Funciones y garantías de los representantes de los trabajadores

#### Artículo 58. Órganos de representación.

##### Derechos sindicales:

- La empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- No se condicionará el empleo de un trabajador o su promoción a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco se podrá despedir o perjudicar de cualquier forma, por la causa indicada.

#### Artículo 59. Comité de empresa.

El Comité de empresa tendrá las competencias que garantiza el artículo 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras. Se contempla la posibilidad de crear la figura de un Comité de intercentros, cuya composición y competencias se determinarán y aprobarán por la comisión negociadora del presente convenio colectivo en el momento en que se acuerde la constitución del citado Comité.

El Comité intercentros elegirá entre sus miembros un presidente o presidenta y un secretario o secretaria. Se elaborará un reglamento de funcionamiento interno del Comité intercentros.

El crédito de horas sindicales reconocido en el apartado e) del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras podrá ser objeto de acumulación entre los miembros del Comité pertenecientes a la misma candidatura, por todos o parte de los miembros que configuran el Comité de empresa.

No se computará dentro del máximo legal de horas sindicales, el exceso de horas que efectúen los Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de empresa designados en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y que se hayan invertido en las gestiones oficiales de la negociación.



## Artículo 60. Asambleas.

Terminada la jornada laboral, podrán reunirse el personal en las dependencias de la empresa a convocatoria de los representantes legales de la plantilla.

Para realizar estas asambleas, los representantes de la plantilla deberán comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, horario, y centros donde se vayan a celebrar, debiendo la Dirección de la empresa acusar recibo.

## Capítulo VIII

### Salud laboral

## Artículo 61. Salud laboral.

En materia de salud laboral, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa específica que la desarrolla y demás normas legales, que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, configura la vigilancia de la salud como derecho del personal y una obligación de la parte empresarial, enunciando como regla general, la voluntariedad de la misma.

Ese carácter voluntario se transforma en una obligación del personal en las siguientes circunstancias:

- En los puestos de trabajo en que exista un riesgo de enfermedad profesional.
- La evaluación de la salud de la plantilla nocturna tal y como establece el artículo 36.4 del estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, manteniéndose en todo caso el principio de voluntariedad salvo que concurra alguno de los supuestos excepcionales previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

## Artículo 62. Reconocimiento médico.

Anualmente y en las fechas que la empresa indique, los empleados tendrán derecho a pasar un reconocimiento médico en consonancia con lo contenido en el artículo 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.



## Capítulo IX

### Cláusulas finales

#### Artículo 63. Difusión del convenio.

Cuando el presente convenio colectivo sea publicado en el "Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza" o en el "Boletín Oficial de Aragón", se entregará un ejemplar del mismo a cada empleado y empleada.

#### Artículo 64. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.

Se crea una Comisión de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo formada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, que hayan intervenido en la negociación del Convenio Colectivo.

Por parte de la empresa: 2 personas designadas por la dirección de la empresa.

Por parte de los trabajadores: 2 personas designadas por el Comité de empresa.

A esta Comisión se someterán cuantas dudas pueda producir la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo y, la comisión resolverá sin perjuicio de los recursos que puedan proceder.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

En todos los casos, las consultas habrán de ser presentadas a través de las organizaciones firmantes y en el modelo pactado por las mismas.

Las partes de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón.

Las funciones de la Comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.



Por otra parte, y con el fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y las personas trabajadoras se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón.

Artículo 65. Vinculación a la totalidad.

Si la autoridad laboral competente, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, entendiera que el presente convenio colectivo o algunas de sus cláusulas conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros, adoptase las medidas pertinentes, o por cualquier otra causa la Administración Pública o de los Tribunales competentes ordenarán la rectificación del presente convenio colectivo o parte del mismo, quedarán sin efecto la totalidad, debiendo ser sometido nuevamente a la comisión deliberadora, para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forman que se supriman, eliminen o varíen los motivos de la denegación de la homologación.

Artículo 66. Medidas planificadas para la igualdad e inclusión de las personas LGTBI.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el VII Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua vigente en cada momento.

Disposición final.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse 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 la plantilla y empresa incluidas 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.

Este Convenio ha sido aprobado por decisión mayoritaria de la Asamblea de trabajadores y trabajadoras.

Zaragoza, 27 de enero del 2026.

Por la empresa

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras



# BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

27 de abril de 2026

Número 78

csv: BOA20260427028

## ANEXO I.

### Tablas 2025

| Grupo profesional | Salario base mensual | Complemento personal año | Gratificación extraordinaria verano | Gratificación extraordinaria navidad | Salario bruto año |
|-------------------|----------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| G.P. 1            | 1.460,06             | 728,15                   | 1.460,06                            | 1.460,06                             | 21.168,88         |
| G.P. 2 Nivel B    | 1.505,60             | 627,34                   | 1.505,60                            | 1.505,60                             | 21.705,68         |
| G.P. 2 Nivel A    | 1.569,70             | 251,62                   | 1.569,70                            | 1.569,70                             | 22.227,45         |
| G.P. 3 Nivel B    | 1.630,29             | 0,00                     | 1.630,29                            | 1.630,29                             | 22.824,14         |
| G.P. 3 Nivel A    | 1.678,23             | 0,00                     | 1.678,23                            | 1.678,23                             | 23.495,16         |
| G.P. 4            | 1.785,56             | 0,00                     | 1.785,56                            | 1.785,56                             | 24.997,80         |
| G.P. 5            | 1.801,76             | 0,00                     | 1.801,76                            | 1.801,76                             | 25.224,57         |
| G.P. 6            | 1.942,16             | 0,00                     | 1.942,16                            | 1.942,16                             | 27.190,19         |

|                            |         |          |                                  |
|----------------------------|---------|----------|----------------------------------|
| Disponibilidad             | 300€    | Semana   |                                  |
| Media dieta                | 16,30€  |          |                                  |
| Turnos 365 días            | 65€     | Mes      |                                  |
| Plus nocturno              | 1,20€   | Hora     | (22:00-6:00) excepto HE          |
| Vestuario                  | 50€     | Mes      | 12 pagas                         |
| Ayuda escolar (pago único) | 146,17€ | Por hijo | 3º y 4º ESO // 1º y 2º Bachiller |
|                            | 195,50€ | Por hijo | Universitario y máster           |

### Tablas 2026

| Grupo profesional | Salario base mensual | Complemento personal año | Gratificación extraordinaria verano | Gratificación extraordinaria navidad | Salario bruto año |
|-------------------|----------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| G.P. 1            | 1.511,16             | 753,64                   | 1.511,16                            | 1.511,16                             | 21.909,79         |
| G.P. 2 Nivel B    | 1.558,30             | 649,30                   | 1.558,30                            | 1.558,30                             | 22.465,38         |
| G.P. 2 Nivel A    | 1.624,64             | 260,43                   | 1.624,64                            | 1.624,64                             | 23.005,41         |
| G.P. 3 Nivel B    | 1.687,35             | 0,00                     | 1.687,35                            | 1.687,35                             | 23.622,98         |
| G.P. 3 Nivel A    | 1.736,97             | 0,00                     | 1.736,97                            | 1.736,97                             | 24.317,49         |
| G.P. 4            | 1.848,05             | 0,00                     | 1.848,05                            | 1.848,05                             | 25.872,72         |
| G.P. 5            | 1.864,82             | 0,00                     | 1.864,82                            | 1.864,82                             | 26.107,43         |
| G.P. 6            | 2.010,14             | 0,00                     | 2.010,14                            | 2.010,14                             | 28.141,85         |

|                            |          |          |                                  |
|----------------------------|----------|----------|----------------------------------|
| Disponibilidad             | 310,50 € | Semana   |                                  |
| Media dieta                | 16,87 €  |          |                                  |
| Turnos 365 días            | 67,28 €  | Mes      |                                  |
| Plus nocturno              | 1,24 €   | Hora     | (22:00-6:00) excepto HE          |
| Vestuario                  | 55,00 €  | Mes      | 12 pagas                         |
| Ayuda escolar (pago único) | 151,29 € | Por hijo | 3º y 4º ESO // 1º y 2º Bachiller |
|                            | 202,34 € | Por hijo | Universitario y máster           |



# BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

27 de abril de 2026

Número 78

csv: BOA20260427028

## Tablas 2027

| Grupo profesional | Salario base mensual | Complemento personal año | Gratificación extraordinaria verano | Gratificación extraordinaria navidad | Salario bruto año |
|-------------------|----------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| G.P. 1            | 1.564,05             | 780,02                   | 1.564,05                            | 1.564,05                             | 22.676,63         |
| G.P. 2 Nivel B    | 1.612,84             | 672,03                   | 1.612,84                            | 1.612,84                             | 23.251,67         |
| G.P. 2 Nivel A    | 1.681,50             | 269,55                   | 1.681,50                            | 1.681,50                             | 23.810,60         |
| G.P. 3 Nivel B    | 1.746,41             | 0,00                     | 1.746,41                            | 1.746,41                             | 24.449,78         |
| G.P. 3 Nivel A    | 1.797,76             | 0,00                     | 1.797,76                            | 1.797,76                             | 25.168,60         |
| G.P. 4            | 1.912,73             | 0,00                     | 1.912,73                            | 1.912,73                             | 26.778,27         |
| G.P. 5            | 1.930,09             | 0,00                     | 1.930,09                            | 1.930,09                             | 27.021,19         |
| G.P. 6            | 2.080,49             | 0,00                     | 2.080,49                            | 2.080,49                             | 29.126,81         |

|                                   |          |          |                                  |
|-----------------------------------|----------|----------|----------------------------------|
| <b>Disponibilidad</b>             | 321,37 € | Semana   |                                  |
| <b>Media dieta</b>                | 17,46 €  |          |                                  |
| <b>Turnos 365 días</b>            | 69,63 €  | Mes      |                                  |
| <b>Plus nocturno</b>              | 1,28 €   | Hora     | (22:00-6:00) excepto HE          |
| <b>Vestuario</b>                  | 60,00 €  | Mes      | 12 pagas                         |
| <b>Ayuda escolar (pago único)</b> | 156,59 € | Por hijo | 3º y 4º ESO // 1º y 2º Bachiller |
|                                   | 209,42 € | Por hijo | Universitario y máster           |

## Tablas 2028

| Grupo profesional | Salario base mensual | Complemento personal año | Gratificación extraordinaria verano | Gratificación extraordinaria navidad | Salario bruto año |
|-------------------|----------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| G.P. 1            | 1.607,06             | 801,47                   | 1.607,06                            | 1.607,06                             | 23.300,24         |
| G.P. 2 Nivel B    | 1.657,19             | 690,51                   | 1.657,19                            | 1.657,19                             | 23.891,09         |
| G.P. 2 Nivel A    | 1.727,74             | 276,96                   | 1.727,74                            | 1.727,74                             | 24.465,39         |
| G.P. 3 Nivel B    | 1.794,44             | 0,00                     | 1.794,44                            | 1.794,44                             | 25.122,15         |
| G.P. 3 Nivel A    | 1.847,20             | 0,00                     | 1.847,20                            | 1.847,20                             | 25.860,74         |
| G.P. 4            | 1.965,33             | 0,00                     | 1.965,33                            | 1.965,33                             | 27.514,67         |
| G.P. 5            | 1.983,17             | 0,00                     | 1.983,17                            | 1.983,17                             | 27.764,27         |
| G.P. 6            | 2.137,70             | 0,00                     | 2.137,70                            | 2.137,70                             | 29.927,80         |

|                                   |          |          |                                  |
|-----------------------------------|----------|----------|----------------------------------|
| <b>Disponibilidad</b>             | 330,21 € | Semana   |                                  |
| <b>Media dieta</b>                | 17,94 €  |          |                                  |
| <b>Turnos 365 días</b>            | 71,54 €  | Mes      |                                  |
| <b>Plus nocturno</b>              | 1,32 €   | Hora     | (22:00-6:00) excepto HE          |
| <b>Vestuario</b>                  | 65,00 €  | Mes      | 12 pagas                         |
| <b>Ayuda escolar (pago único)</b> | 160,90 € | Por hijo | 3º y 4º ESO // 1º y 2º Bachiller |
|                                   | 215,18 € | Por hijo | Universitario y máster           |



# BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

27 de abril de 2026

Número 78

csv: BOA20260427028

## Tablas 2029

| Grupo profesional | Salario base mensual | Complemento personal año | Gratificación extraordinaria verano | Gratificación extraordinaria navidad | Salario bruto año |
|-------------------|----------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| G.P. 1            | 1.647,24             | 821,51                   | 1.647,24                            | 1.647,24                             | 23.882,75         |
| G.P. 2 Nivel B    | 1.698,62             | 707,77                   | 1.698,62                            | 1.698,62                             | 24.488,37         |
| G.P. 2 Nivel A    | 1.770,93             | 283,88                   | 1.770,93                            | 1.770,93                             | 25.077,02         |
| G.P. 3 Nivel B    | 1.839,30             | 0,00                     | 1.839,30                            | 1.839,30                             | 25.750,20         |
| G.P. 3 Nivel A    | 1.893,38             | 0,00                     | 1.893,38                            | 1.893,38                             | 26.507,26         |
| G.P. 4            | 2.014,46             | 0,00                     | 2.014,46                            | 2.014,46                             | 28.202,54         |
| G.P. 5            | 2.032,75             | 0,00                     | 2.032,75                            | 2.032,75                             | 28.458,38         |
| G.P. 6            | 2.191,14             | 0,00                     | 2.191,14                            | 2.191,14                             | 30.676,00         |

|                                   |          |          |                                  |
|-----------------------------------|----------|----------|----------------------------------|
| <b>Disponibilidad</b>             | 338,47 € | Semana   |                                  |
| <b>Media dieta</b>                | 18,39 €  |          |                                  |
| <b>Turnos 365 días</b>            | 73,33 €  | Mes      |                                  |
| <b>Plus nocturno</b>              | 1,35 €   | Hora     | (22:00-6:00) excepto HE          |
| <b>Vestuario</b>                  | 65,00 €  | Mes      | 12 pagas                         |
| <b>Ayuda escolar (pago único)</b> | 164,92 € | Por hijo | 3º Y 4º ESO // 1º Y 2º Bachiller |
|                                   | 220,56 € | Por hijo | Universitario y máster           |



## ANEXO II – Cuadro explicativo de criterios generales, formación y factores determinantes por cada grupo profesional

| Gº | Nº | Criterios generales  | Formación   | 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.                |



# BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

27 de abril de 2026

Número 78

csv: BOA20260427028

| Gº | Nº | Criterios generales  | Formación   | 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 2º 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,   | Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño   | Amplia experiencia,  |



# BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

27 de abril de 2026

Número 78

csv: BOA20260427028

| Gº | Nº | Criterios generales   | Formación  | Factores determinantes   |
|----|----|---|--|--|
|    |    | 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. | 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. | planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales. |



## ANEXO III – Resolución del SAMA Número 387/16

### Resolución del SAMA número 387/16

"Intentado:

Por el órgano mediador el acercamiento de las posturas de cada una de las partes, se consigue acuerdo entre las mismas en los siguientes términos:

Ambas partes acuerdan establecer la siguiente interpretación en los supuestos que se indican a continuación:

- 1.º "Siempre y cuando la hospitalización del familiar sea con el objeto de una operación, al trabajador le corresponderá un único permiso"
- 2.º "En el resto de supuestos, cada operación que se produzca dentro de un mismo proceso de hospitalización, generará el permiso correspondiente según convenio"