



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: UTE EDAR COPERO (FACSA-SANDO)

Expediente: 41/01/0013/2023

Fecha: 02/03/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: VICENTE RAFAEL GRANGEL BONET

Código 41100912012019.

VISTO el Convenio Colectivo de la empresa UTE EDAR COPERO (FACSA-SANDO) para su centro de trabajo Edar Sur Copero (Dos Hermanas) (código 41100912012019), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-2022 a 31-12-2025, en los términos del art 3 del texto convencional.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa UTE EDAR COPER (FACSA-SANDO) para su centro de trabajo Edar Sur Copero (Dos Hermanas) (código 41100912012019), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-2022 a 31-12-2025, en los términos del art 3 del texto convencional.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE EDAR COPERO (FACSA-SANDO)
PARA SU CENTRO DE TRABAJO EDAR SUR COPERO DE DOS HERMANAS (Sevilla)**

CAPÍTULO I

Normas de identificación

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de la empresa UTE EDAR COPERO (FACSA-SANDO) con los trabajadores/as de su centro de trabajo EDAR Sur – Copero, sito en Carretera de la Isla, s/n - DOS HERMANAS (Sevilla), y sus infraestructuras, y ha sido negociado por la Representación Unitaria de los trabajadores del centro y la representación de la empresa

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente Convenio se extiende a las relaciones laborales del personal que en la actualidad está adscrito a ese centro de trabajo, así como a las futuras y pasadas. Se excluyen del ámbito regulado por el presente Convenio el personal indicado en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito temporal y denuncia del Convenio.

Este Convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, entrando en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y retrotrayéndose todos sus efectos al día 1 de enero de 2022.

El presente Convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la fecha de expiración de su plazo de vigencia. Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente Convenio colectivo, en el mes siguiente a partir de la denuncia del Convenio.

El presente Convenio seguirá vigente hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 4.-Garantía “ad personam”

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores/as, ya tuviesen su origen en imperativos legales, Convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originado con anterioridad a la firma del presente Convenio y con contenido vinculante para las partes.

Las mejoras del presente convenio colectivo respetarán las que, con superación de estas, tenga pactada individualmente la empresa con sus trabajadores/as.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as tengan reconocidas a título personal por la empresa, al entrar en vigor este Convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 5.- Legislación supletoria.

El presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario, Convenio Estatal del Sector y otras disposiciones de carácter laboral, que sólo regirán en aquellos aspectos no previstos en el presente Convenio o que no se opongan a lo expresamente pactado en el mismo.

Todo ello por cuanto el presente Convenio constituye una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, el Estatuto de los Trabajadores, así como cualquier disposición legal que pudiera aprobarse durante la vigencia de este Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 6.- Ordenación del trabajo.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la ordenación del trabajo es facultad del empresario, o persona en quien se delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y demás normas aplicables.

El trabajador/a está obligado/a a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones y actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Artículo 7- Prestación del trabajo y obligaciones específicas.

1. La regulación en la prestación del trabajo vendrá determinada por las leyes, el presente Convenio Colectivo y el contrato de trabajo individual, todo ello con reconocimiento de los deberes generales de colaboración y buena fe que deben regir la citada prestación de servicios, manteniendo los trabajadores/as los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa
2. Solo se prestará el trabajo habitual, no obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, el trabajador/a deberá prestar trabajo distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de remunerarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto
3. El trabajador/a deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en correcto estado de funcionamiento y utilización en lo que de él/ella dependa.

4. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

Artículo 8- Deberes del empresario.

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores/as cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección colectivos o individuales necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 9- Reclamaciones de los trabajadores/as.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores/as de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas previamente al Jefe de Planta, junto con la representación legal de los trabajadores y el Jefe de Área.

La empresa resolverá estas reclamaciones en el plazo de 10 días, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

Artículo 10- Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores/as, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que actúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que corresponden a éstos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

La empresa deberá previamente comunicar esta situación a la representación legal de los trabajadores.

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.

Artículo 11- Trabajos con funciones de grupo superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo profesional 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 período, el trabajador/a podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores/as, 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 el interesado/a solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador/a 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 categoría superior que el trabajador/a realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de categoría.

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 del trabajador/a sustituido/a, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 12- Trabajos con funciones de grupo inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador/a a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicándolo a la representación legal de los trabajadores, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado. En esta situación el trabajador/a seguirá percibiendo la remuneración y derechos que, por su grupo profesional, le correspondan.

2. A un trabajador/a no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo profesional inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores/as del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

No se considerará a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Artículo 13- Dedicación plena.

Cuando concurren condiciones que hagan posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, podrán ser aquellos encomendados a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, como medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal

CAPÍTULO III

Ingreso en la empresa

Artículo 14- Ingreso en el trabajo.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes.

Será condición precisa para el ingreso poseer la titulación específica que se exija en cada grupo profesional.

Artículo 15- Pruebas de aptitud.

- 1) La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados/as las pruebas de selección práctica y psicotécnica que considere necesarias, para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
- 2) El trabajador/a, con independencia de su grupo profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa. Asimismo, el citado reconocimiento se realiza para proteger de riesgos específicos derivados del puesto de trabajo.

CAPÍTULO IV

Cobertura de vacantes y ascensos

Artículo 16- Ascensos.

El ascenso del personal se realizará cuando exista una vacante en un grupo profesional superior, o por necesidades del servicio.

La distribución que existe en la actualidad en la E.D.A.R. Sur – Copero en los distintos grupos profesionales es la fijada en el pliego de bases que sirvió para el concurso de adjudicación de la explotación de la EDAR, y las vacantes que se produzcan en el futuro serán cubiertas del siguiente modo:

- a) El ascenso del personal de los grupos profesionales GP3 a GP6, ambos inclusive, será de libre designación y revocación por la empresa.
- b) Los ascensos para cubrir las vacantes del personal de los grupos GP1, GP2B y GP2A, re realizarán de la siguiente forma:
 - 1) Superación de las pruebas prácticas y teóricas que se establezcan y realicen por la empresa, a realizar por los distintos aspirantes que opten a cubrir el puesto vacante. Si los aspirantes no obtuviesen la puntuación requerida en las pruebas que se realicen, la empresa podrá optar, bien por lo establecido en el punto segundo, o por su oferta y contratación en el mercado exterior.
 - 2) De libre designación de la empresa entre la totalidad de su personal cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenezca.

CAPÍTULO V

Estructura retributiva y régimen económico

Artículo 17- Percepciones económicas.

Del cómputo de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos ocasionados con motivo de

la actividad laboral, de prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o las indemnizaciones correspondientes a traslados, y éstas no forman parte del salario, siendo percepciones de carácter extrasalarial.

a) Percepciones económicas salariales:

- Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.
- Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban acondicionarse al salario base atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
 1. Personales, como antigüedad o garantía "ad personam".
 2. De puesto de trabajo, como las derivadas de trabajo nocturno, turnos, guardias, disponibilidad, festivos y asistencia.
 3. De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas u horas extraordinarias.
 4. Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

b) Percepciones económicas no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, tales como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales y plus transporte.

c) Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Artículo 18- Forma de pago.

La liquidación mensual se efectuará el último día de mes. Los días 15 de cada mes se adelantará hasta el 50% del haber mensual a cada trabajador/a que lo solicite.

Todos los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador/a, pudiendo optar la empresa por el cheque nominativo, si así fuera necesario, al finalizar el periodo de explotación.

Artículo 19- Salario base.

El salario base del personal afecto al presente Convenio, es el que se determina para cada grupo profesional en las tablas salariales anexas. Éste se percibirá en cada una de las doce mensualidades, y en las cuatro pagas extraordinarias.

Artículo 20- Incrementos salariales.

Para el año 2022 la subida salarial será del 2,50% en todos los conceptos salariales

Para el año 2023 la subida salarial será del 3,00% en todos los conceptos salariales en todos los conceptos salariales excepto en lo referente al Plus Nocturnidad, que se registrará por lo previsto en el artículo 23.

Para el año 2024 la subida salarial será del 3,00% en todos los conceptos salariales.

Para el año 2025 la subida salarial será del 5,00% en todos los conceptos salariales.

Al finalizar el último año de vigencia del Convenio (2025) se realizará una revisión al IPC acumulado de los cuatro años de vigencia con un límite para el abono de atrasos de 2025 del 14,50% de IPC acumulado. Si el IPC acumulado de los cuatro años excediera de dicha cifra, se tendrá en cuenta el acumulado total como base para elaborar las tablas salariales de 2026.

Artículo 21- Antigüedad.

Dicho premio tendrá el mismo importe para todos los grupos profesionales, de acuerdo con las tablas salariales anexas para cada año de vigencia del Convenio. Este premio anual se percibirá distribuido en las doce mensualidades.

Artículo 22- Plus turnicidad.

Aquellos trabajadores/as que de forma sistemática realicen su trabajo en régimen de turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, percibirán el plus de turnicidad en la cuantía recogida en tablas salariales. Este plus se incrementará conforme se recoge en el artículo 20 del presente Convenio.

Los citados importes se percibirán íntegros cuando el trabajo sea realizado en régimen de turnos durante todo el mes, si la prestación de servicios en régimen de turnos no se realiza durante todo el mes, su percepción será proporcional al tiempo de prestación del trabajo en régimen de turnos.

Artículo 23- Plus nocturnidad.

Aquellos trabajadores/as que realicen trabajos entre las 23 horas de la noche y las 7 horas de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad por hora efectiva de trabajo en ese horario, de acuerdo con las tablas salariales anexas para cada año de vigencia del Convenio.

Para el año 2023 el precio de la hora se incrementará en 0,50 euros; el año 2022, así como los años 2024 y 2025 se actualizará de acuerdo con los incrementos salariales pactados en el artículo 20.

Artículo 24- Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal recibirá cuatro pagas extraordinarias consistentes, cada una de ellas, en el importe del salario base mensual.

Estas pagas se harán efectivas con las nóminas ordinarias de Marzo, Junio, Septiembre y el 15 de Diciembre de cada año.

El devengo de cada una de las mencionadas pagas extraordinarias será trimestral.

Artículo 25- Retribución día de navidad, fin de año, año nuevo y festividad de Reyes.

La retribución que recoge este artículo afectará a todo el personal que trabaje los siguientes días y en los siguientes turnos:

- Día 24 de Diciembre de 15,00 horas a 23,00 horas.
- Día 24 de Diciembre de 23,00 horas a 7,00 horas.
- Día 25 de Diciembre de 7,00 horas a 15,00 horas.
- Día 31 de Diciembre de 15,00 horas a 23,00 horas.
- Día 31 de Diciembre de 23,00 horas a 7,00 horas.
- Día 1 de Enero de 7,00 horas a 15,00 horas.
- Día 5 de Enero de 15,00 horas a 23,00 horas
- Día 5 de Enero de 23,00 horas a 7,00 horas
- Día 6 de Enero de 7,00 horas a 15,00 horas

Independientemente de su haber diario, el trabajador que realice su trabajo en los días y horarios indicados recibirá una compensación económica de acuerdo con las tablas salariales anexas para cada año de vigencia del Convenio.

Esta compensación económica se percibirá en la nómina de diciembre.

Dado el carácter eminentemente familiar de las citadas festividades, se procurará establecer un orden rotatorio de tal forma que ningún empleado trabaje durante las noches de los días 24 y 31 de Diciembre durante más de un año consecutivo.

Artículo 26- Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Durante el tiempo de duración de este convenio, todas las horas extraordinarias que realice el personal afecto al presente convenio, serán abonadas en las cuantías fijas e invariables, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, establecidas en el Anexo con las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 27- Guardias.

El personal de mantenimiento que realice guardias en la E.D.A.R. de COPER, percibirá una compensación económica de acuerdo con las tablas salariales anexas para cada año de vigencia del Convenio, en concepto de "Guardia Copero", y bombeos anexas, que se llevarán a cabo según cuadrante.

Cuando los trabajadores que estén de guardia sean llamados para acudir al centro de trabajo percibirán de manera adicional a la retribución que corresponda por las horas trabajadas, con motivo de dicha salida, el importe correspondiente a una hora extraordinaria.

Si el servicio a realizar supusiera una prolongación de la jornada de trabajo (tanto en Guadaira o en la E.D.A.R. de Copero), que alcanzara el horario normal de desayuno, comida o cena y la índole del trabajo, a juicio del Encargado, no permitiera una interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa abonará los gastos de desayuno, comida o cena según corresponda.

El sistema de guardia irá rotando alternativamente durante los 12 meses del año entre todo el personal que voluntariamente se adscriba al mismo; en caso de no cubrirse de forma voluntaria, el servicio será obligatorio para todos los oficiales de mantenimiento.

Las horas se contarán a todos los efectos desde la llamada hasta la salida del lugar de trabajo, abonándose los kilómetros desde su domicilio o, en su defecto, 50 Km.

Artículo 28-Plus de guardia en caso de lluvia y necesidad de explotación.

Se establecerá un plus de acuerdo con las tablas salariales anexas para cada año de vigencia del Convenio en concepto de disponibilidad en caso de lluvia y necesidad de explotación, que afectará a los peones especialistas de explotación.

Se actuará según se recoge en el protocolo de guardias en caso de lluvia y necesidades de explotación en la EDAR Copero.

Cuando se llame a un trabajador para acudir se le pagará una hora extra por acudir, además de las horas trabajadas fuera de su cuadrante.

A cada trabajador se le proporcionará un teléfono que deberá tener encendido, al que se le llamará para que se persone en la EDAR cuando sea necesario. El plus de guardia irá rotando alternativamente entre ocho trabajadores durante todos los meses del año y entre todo el personal que voluntariamente se adscriba al mismo (teniendo preferencia los peones especialistas de explotación); en caso de no cubrirse de forma voluntaria, el servicio será obligatorio para todos los peones especialistas de explotación.

Artículo 29- Trabajo en domingos y festivos.

Se establece un plus para el personal que está a turnos por cada domingo o festivo efectivamente trabajado, cuyo importe queda fijado de acuerdo con las tablas salariales anexas para cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 30- Dietas.

Las dietas son una retribución de carácter extrasalarial que responde a la necesidad de compensar al trabajador/a los mayores gastos que se producen por el hecho de tener que efectuar sus comidas y pernoctar fuera de su domicilio.

1. El trabajador/a percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
2. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, satisfará, por día laborable, la cuantía establecida como alojamiento/manutención de acuerdo con las tablas salariales anexas para cada año de vigencia del Convenio.
3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador/a afectado/a tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia

habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador/a, y en las mismas fechas que éstas.

5. El importe de la dieta completa y la media dieta se establece de acuerdo con las tablas salariales anexas para cada año de vigencia del Convenio.

6. Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue respectivamente a comer o cenar fuera de la localidad, entendiéndose que esta circunstancia se produce cuando la ausencia supera las quince o veintitrés horas.

7. Cuando se pueda prever que el desplazamiento pueda ocasionar al trabajador/a un desembolso de cierta importancia, podrá solicitar que se le facilite una cantidad a cuenta.

Artículo 31- Locomoción.

La empresa está obligada a facilitar medios de locomoción para el desplazamiento del trabajador/a dentro de la jornada laboral.

Todo empleado que de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de su jornada laboral o en jornadas extraordinarias, tenga que utilizar su vehículo propio para el desarrollo de su trabajo, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados al precio de 0,25 €/Kilómetro.

Cuando se trate de un desplazamiento fuera del término municipal y la empresa no facilite medio de locomoción, la misma abonará el importe del billete de autobús, de ferrocarril, de avión en clase turista, o el importe de los kilómetros en el caso de que el trabajador utilice su coche propio.

Artículo 32 – Plus de Asistencia.

La cuantía del plus de asistencia en cómputo anual viene establecida en las tablas salariales anexas.

A partir del año 2023, este importe se percibirá de forma mensual, siempre que no se tengan ausencias en el mes anterior al del abono del plus (es decir, en la nómina de febrero se abonará de acuerdo con las ausencias de enero). Si se tuviera un día de falta se recibirá el 50% del plus, si se tuvieran dos o más días de falta no se percibirá este plus de asistencia.

Para el cómputo de las ausencias no se tendrán en cuenta las debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad, paternidad, permisos retribuidos y las debidas a enfermedad común o accidente no laboral cuando conlleven ingreso hospitalario en planta (sí contarán las visitas a urgencias sin hospitalización en planta). Tampoco las ausencias debidas a intervenciones quirúrgicas con reposo domiciliario sin hospitalización prescrito por el facultativo.

Si la ausencia se produce por una sola Incapacidad Temporal inferior a 30 días que abarque días de dos meses, sólo se perderá el Plus del mes en el que se inició el proceso de Incapacidad Temporal.

El personal de contratación temporal no percibirá este plus hasta transcurrido un año de antigüedad en la empresa.

Adicionalmente a este plus, se abonará una gratificación de 175 euros en la nómina del mes de enero al personal que no haya tenido ninguna ausencia que dé lugar a minoración o pérdida del plus en el año anterior, el primero de estos pagos se realizará en el año 2023

Permanecerá constituida una comisión para el seguimiento de las bajas. Ésta estará compuesta por el jefe de planta y los delegados de personal, con el objetivo de realizar un seguimiento de las mismas, realizando estadísticas en base a su duración.

CAPÍTULO VI

Régimen de Trabajo

Artículo 33 - Jornada de trabajo.

La jornada diaria se realizará a tiempo completo, desarrollándose durante un horario continuado de 8 horas dentro del cual existirá un descanso de media hora.

La jornada de trabajo será de 1.720 horas en cómputo anual, para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo. La empresa se compromete a adecuar la duración de la jornada de trabajo de aquellos trabajadores/as que presten servicios en régimen de turnos completos (a tres turnos, de mañana, tarde y noche) y solamente para ellos, de manera que ésta se adecue, en la medida de lo posible, a la jornada anual señalada en el párrafo anterior.

Este ajuste del calendario laboral anual se llevará a cabo teniendo como premisa que, en ninguna circunstancia, pueda llevar aparejado que los citados trabajadores realicen un exceso de jornada que haya de ser compensado por la Empresa.

Esta medida contribuirá a que los relevos que se produzcan en los turnos completos se realicen adecuadamente, y a que los trabajadores relevados y los relevistas coincidan para poder comentar las incidencias del servicio.

Para el personal que no esté sujeto a régimen de turnos se establece la posibilidad de acogerse a flexibilidad horaria de un máximo de 1 hora en la hora de entrada y salida respetando siempre la jornada diaria establecida.

Artículo 34- Calendario laboral.

Serán consideradas como festivas las 12 fiestas reflejadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, más las dos fiestas locales de Sevilla capital.

La empresa elaborará el calendario laboral, procurando concordar la propuesta de los delegados/as de personal con las necesidades del servicio.

El cuadrante se realizará y comunicará al personal con un mes de antelación.

En caso necesario la Empresa podrá modificar el cuadrante previsto, previa comunicación a los delegados/as de personal con un mínimo de 48 horas

Siempre que no se altere el normal desenvolvimiento del turno, los trabajadores/as previa comunicación y aceptación de la dirección, lo podrán intercambiar.

Artículo 35- Prolongación de jornada.

La empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral.

No obstante, dado el carácter de servicio público de primera necesidad que tiene la empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su naturaleza sean inaplazables y que no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, el empleado deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o ser sustituido por otro.

Si la prolongación superase en media hora la jornada diaria del trabajador/a, siempre que sea previsible que el trabajo va a continuar y así resulte de hecho, la empresa estará obligada a proveer de comida al mismo o, en su caso, se concederá el tiempo de una hora para comer. Dicho tiempo será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Ningún trabajador/a prestará más de 12 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por la Dirección.

Artículo 36- Vacaciones.

Todo el personal, sin distinción de categoría, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales o el número de días proporcionales si su antigüedad es inferior a un año.

Todo el personal deberá solicitar la fecha de disfrute de vacaciones antes del 31 de Enero. La Dirección expondrá el plan de vacaciones en el tablón de anuncios durante el mes de Febrero.

En lo relativo a su disfrute se procurará que se realice de forma ininterrumpida, no obstante, al menos 15 días deberán disfrutarse, si el trabajador lo desea, en el período de Junio a Septiembre, ambos inclusive, acordando con la empresa la fecha del disfrute.

A la hora de acordar con la empresa la fecha de disfrute, ésta será establecida teniendo en cuenta que queden cubiertas las necesidades del servicio.

En el caso en que coincidan dos o más trabajadores en la misma petición en la fecha de vacaciones y en caso de no ponerse de acuerdo, se adjudicará mediante sorteo.

La empresa, junto con los delegados de personal establecerá el sistema de turnos para el disfrute de vacaciones, los cuales serán rotatorios.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de Enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de Diciembre en proporción al tiempo trabajado.

A los efectos de que, durante el disfrute de vacaciones por los trabajadores, las necesidades del servicio queden cubiertas, la empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios.

Artículo 37 - Licencias.

Cualquier trabajador de la empresa podrá ausentarse del puesto de trabajo, previo aviso y posterior justificación, teniendo derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos.
- Tres días por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su provincia, la licencia será de cuatro días.
- Tres días en caso de nacimiento de hijo.
- Quince días por matrimonio.

En todo lo no estipulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá avisarlo a su jefe directo con carácter inmediato y asimismo, remitir o hacer llegar a la Planta, en el plazo de tres días naturales, la baja facultativa correspondiente o, en su defecto, justificante médico, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase prueba alguna, será considerado como falta injustificada.

Artículo 38- Descansos.

El descanso para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas será de media hora. Tratándose de jornada interrumpida, el descanso vendrá determinado por el cuadro horario.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo doce horas.

En el relevo continuado deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario para su posible sustitución si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

Artículo 39- Cumplimiento de deberes de carácter público.

Se estará a lo dispuesto en el art. 37.3 d del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 40- Excedencia.

En materia de excedencia, se estará a lo regulado en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 41- Permiso de estudio.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 42- Festivos.

El personal que no esté a turnos y que preste sus servicios en aquellos días en que se celebren festividades sin disfrutar descanso compensatorio posterior, percibirá por jornada efectivamente trabajada y por el mismo concepto establecido en el artículo 47 del Real Decreto 2001/83, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador/a, las cantidades que resulten de multiplicar el precio por hora festiva que figura en el anexo para cada categoría, por el número de horas efectivamente trabajadas.

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

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 43- Principios generales

La empresa manifiesta su voluntad de cumplir y hacer cumplir la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo el personal afectado por el presente convenio cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen, así como la específica demanda de la empresa a través de su Servicio de Prevención, sobre todo en el campo preventivo.

Para el nombramiento del Delegado/a de Prevención se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; el desarrollo de la citada función no supone aumento de crédito horario, que será el conferido para la representación general en el Estatuto de los Trabajadores

Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores/as vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 44- Reconocimientos médicos.

La empresa garantizará a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a los distintos puestos de trabajo, y se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicha revisión se realizará en horas de trabajo, excepto causas justificadas.

CAPÍTULO VIII

Régimen asistencial

Artículo 45- Naturaleza del régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio tiene naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social prevista en el artículo 238 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 46- Incapacidad temporal.

En el caso de I.T. derivada de accidente laboral, enfermedad o accidente no laboral quedará garantizado el 100% del salario que el trabajador/a perciba en el momento de la baja por los siguientes conceptos:

Salario Base, Antigüedad, Plus Nocturno, Plus Turnicidad y Complemento "Ad Personam". En este caso, asimismo, no serán penalizadas las pagas extraordinarias, percibiéndose el 100%.

Dicha garantía del 100%, se alcanzará completando la empresa las prestaciones de la Seguridad Social.

Si en el futuro la Seguridad Social, redujese los porcentajes de prestaciones por I.T., la Empresa únicamente garantizará el porcentaje diferencia entre el 100% y el porcentaje vigente el 1 de Enero de 1.996, por prestaciones de la Seguridad Social por I.T. sobre los conceptos salariales arriba indicados.

La Empresa únicamente pagará la diferencia entre la prestaciones de la Seguridad Social por I.T. y el 100% de los conceptos anteriormente mencionados, a partir del primer día y hasta la fecha en la que el trabajador/a pase a percibirlo del I.N.S.S., esto es, durante el primer año de baja médica.

Artículo 47- Ayuda escolar.

La empresa concederá a los trabajadores/as afectos al presente convenio, que tengan hijos/as a su cargo comprendidos entre los 0 y los 25 años y estén realizando estudios oficiales o acudan a servicios de Guardería, ayudas económicas que consistirán en la

cuantía establecida de acuerdo con las tablas salariales anexas para cada año de vigencia del Convenio.

Será obligatorio presentar fotocopia del libro de familia (o certificado de convivencia) y certificado oficial de matrícula del centro.

Dichas ayudas serán abonadas en el recibo de salarios del mes siguiente a la presentación de la documentación acreditativa.

Artículo 48- Prendas de trabajo.

A todo el personal de mantenimiento y relevo se les proveerá de un uniforme de invierno y otro de verano, el uniforme de invierno estará compuesto de una chaqueta corta o cazadora, un pantalón, una camisa, un chaleco de lana, un par de zapatos (o los que sean necesarios previa entrega de los anteriores), dos pares de calcetines y un anorak. El uniforme de verano estará compuesto por dos camisas, un pantalón y dos pares de calcetines. Además se les entregará un par de botas de seguridad. También se proveerá a este personal, cada dos años, de un equipo de agua completo, incluyendo las botas de agua de seguridad. Las prendas de trabajo constarán de bandas reflectantes.

La empresa entregará el vestuario adecuado para cada época del año, fijándose las fechas del 1 de Abril y el 1 de Octubre para esta entrega, a excepción del anorak que se entregará cada dos años.

Si por motivo de sus funciones el trabajador/a necesitase otro tipo de ropa, se le dotará individualmente.

Artículo 49- Seguro de Accidente.

Todos los empleados disfrutarán de un seguro colectivo de accidentes, con riesgo cubierto durante la jornada laboral incluido el tiempo "in itinere" y un capital asegurado de 35.000 € por empleado/a en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Artículo 50- Jubilación.

Se estará a la legislación vigente en cada momento, no obstante, los trabajadores que soliciten su jubilación anticipada de manera voluntaria a los 63 años, o la edad que legalmente corresponda, tendrán derecho a un plus de jubilación de 5.500.- Euros.

CAPÍTULO IX

Derecho de representación colectiva

Artículo 51- Órganos de representación.

Sin perjuicio de otras formas de colaboración, los trabajadores participan en la empresa a través del órgano de representación contemplado en el presente convenio.

Los delegados/as de personal dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales, acumulables en no más de treinta, para el ejercicio de sus funciones como representantes de los trabajadores/as. Estos deberán de comunicar y justificar a la dirección la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria que permita la cobertura del servicio.

Además de las competencias establecidas en la legislación vigente, los representantes de los trabajadores/as intercambiarán información con la dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

- Desarrollo del programa de acción social.
- Locales de reunión.
- Ascensos.
- Adecuación de los puestos de trabajo.
- Salud laboral.
- Cuadrante, vacaciones, horas extras.

Los representantes de los trabajadores/as tendrán libre acceso para ejercer su representación siempre que dicha labor no suponga una interrupción considerable del desarrollo del trabajo en dicho centro.

Artículo 52- Locales de reunión.

La empresa permitirá hacer uso, en el centro de trabajo, de una de las dependencias existentes (comedor) para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por cualquiera de los Delegados/as de Personal, siendo éste/a el responsable de su orden.

Artículo 53- Derecho de asamblea.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por los Delegados/as de Personal o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

Quienes convoquen la asamblea se lo comunicarán a la empresa, con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día y las personas ajenas a la empresa que en su caso hayan de asistir. Para la validez de los acuerdos se requerirá el voto de la mayoría simple de los trabajadores de acuerdo con lo establecido en el Artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiéndose adoptar acuerdos sobre asuntos no incluidos en el orden del día.

CAPÍTULO X

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 54- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A este respecto se estará a todo lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de una manera especial a lo establecido en el artículo 61 del V Convenio colectivo estatal de las industrias de

captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 4 de noviembre de 2015)

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Se acuerda una Comisión paritaria para dirimir las cuestiones que deriven de la aplicación del presente convenio. Esta comisión estará integrada por dos miembros, uno designado por la empresa y otro designado por los trabajadores.

La comisión paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales.

Para la solución extrajudicial de conflictos laborales, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales (SERCLA).

SEGUNDA

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Este convenio constituye un todo orgánico, único e invariable, basado en el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocamente asumido por las partes, y como tal (cara a su aplicación práctica), deberá ser siempre objeto de consideración global y conjunta, no resultando admisibles las interpretaciones que pretendan valorar aisladamente las estipulaciones convenidas.

Si la autoridad competente declarase la nulidad de alguno de los preceptos de este acuerdo, las partes se obligan a iniciar nuevas deliberaciones a los efectos oportunos en el plazo de diez días.

TERCERA

MATERIAS DE NEGOCIACIÓN DE CARÁCTER SECTORIAL

En todo lo no dispuesto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales; a dicho convenio colectivo sectorial de ámbito estatal le corresponde regular, con criterios de exclusividad, las siguientes materias:

- Estructura de la negociación colectiva en el sector.
- Modalidades de contratación.
- Periodo de prueba.
- Sistema de clasificación profesional, sin perjuicio de su desarrollo y de las normas de adaptación que se establezcan en los niveles sectoriales inferiores.
- Régimen disciplinario.

- Normas mínimas en salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Criterios generales para el establecimiento y la aplicación de cláusulas de descuelgue.
- Subrogación empresarial en el ámbito del sector.
- Orientaciones generales en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Materias consideradas mínimos no negociables según el artículo 10 del vigente convenio colectivo estatal de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

ANEXO: TABLAS SALARIALES

TABLAS 2022: 2,5% sobre tablas 2021

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	P. EXTRA	HORA EXTRA 1	HORA EXTRA 2	TOTAL ANUAL	DESCRIPCIÓN
Grupo Prof. 6	1.903,16 €	1.903,16 €			30.450,54 €	T.Sup Jefatura
Grupo Prof. 5	1.782,31 €	1.782,31 €			28.516,98 €	T.Sup Sin Jefatura
Grupo Prof. 3A	1.769,44 €	1.769,44 €			28.310,99 €	Encargado de Estación
Grupo Prof. 3B	1.441,39 €	1.441,39 €			23.062,17 €	Analista
Grupo Prof. 3B.2	1.310,09 €	1.310,09 €			20.961,50 €	Auxiliar
Grupo Prof. 2A	1.462,82 €	1.462,82 €			23.405,10 €	Of Administrativo
Grupo Prof. 2A.2	1.708,96 €	1.708,96 €	18,68 €	27,38 €	27.343,39 €	Of de Primera
Grupo Prof. 2B.	1.369,02 €	1.369,02 €			21.904,33 €	Aux Administrativo
Grupo Prof. 2B.2	1.422,96 €	1.422,96 €	15,82 €	22,62 €	22.767,30 €	Of de Segunda
Grupo Prof. 2B.3	1.342,16 €	1.342,16 €	11,00 €	15,64 €	21.474,49 €	Of de Tercera
Grupo Prof 1	1.269,49 €	1.269,49 €	13,46 €	19,24 €	20.311,89 €	Peón Especialista
Grupo Prof 1.2	1.158,12 €	1.158,12 €	10,27 €	14,65 €	18.529,87 €	Peón y Pnal. De Limpieza

Conceptos	Importe
Ayuda escolar (por niño)	150,37 €
Plus Nocturnidad (€/hora)	2,74 €
Plus Locomoción (€/km)	0,26 €
Retrib Navidad	133,27 €
Domingos y festivos	17,52 €
Plus turnicidad (mes)	54,08 €
Plus asistencia (año)	1.184,32 €
Antigüedad	63,31 €
Guardias (€/mes)	153,01 €
Guardias lluvia (€/mes)	111,30 €
Dietas	84,68 €
Media dieta	23,75 €
Dieta con aloj-manut	22,07 €

TABLAS 2023: 3%

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	P. EXTRA	HORA EXTRA 1	HORA EXTRA 2	TOTAL ANUAL	DESCRIPCIÓN
Grupo Prof. 6	1.960,25 €	1.960,25 €			31.364,05 €	T.Sup Jefatura
Grupo Prof. 5	1.835,78 €	1.835,78 €			29.372,49 €	T.Sup Sin Jefatura
Grupo Prof. 3A	1.822,52 €	1.822,52 €			29.160,32 €	Encargado de Estación
Grupo Prof. 3B	1.484,63 €	1.484,63 €			23.754,04 €	Analista
Grupo Prof. 3B.2	1.349,40 €	1.349,40 €			21.590,34 €	Auxiliar
Grupo Prof. 2A	1.506,70 €	1.506,70 €			24.107,25 €	Of Administrativo
Grupo Prof. 2A.2	1.760,23 €	1.760,23 €	19,24 €	28,20 €	28.163,69 €	Of de Primera
Grupo Prof. 2B.	1.410,09 €	1.410,09 €			22.561,46 €	Aux Administrativo
Grupo Prof. 2B.2	1.465,64 €	1.465,64 €	16,29 €	23,30 €	23.450,32 €	Of de Segunda
Grupo Prof. 2B.3	1.382,42 €	1.382,42 €	11,33 €	16,11 €	22.118,72 €	Of de Tercera
Grupo Prof 1	1.307,58 €	1.307,58 €	13,86 €	19,82 €	20.921,25 €	Peón Especialista
Grupo Prof 1.2	1.192,86 €	1.192,86 €	10,58 €	15,09 €	19.085,76 €	Peón y Pnal. De Limpieza

Conceptos	Importe
Ayuda escolar (por niño)	154,88 €
Plus Nocturnidad (€/hora)	3,24 €
Plus Locomoción (€/km)	0,26 €
Retrib Navidad	137,27 €
Domingos y festivos	18,04 €
Plus turnicidad (mes)	55,70 €
Plus asistencia (año)	1.219,85 €
Antigüedad	65,21 €
Guardias (€/mes)	157,60 €
Guardias lluvia (€/mes)	114,64 €
Dietas	87,22 €
Media dieta	24,46 €
Dieta con aloj-manut	22,73 €

TABLAS 2024: 3%

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	P. EXTRA	HORA EXTRA 1	HORA EXTRA 2	TOTAL ANUAL	DESCRIPCIÓN
Grupo Prof. 6	2.019,06 €	2.019,06 €			32.304,97 €	T.Sup Jefatura
Grupo Prof. 5	1.890,85 €	1.890,85 €			30.253,66 €	T.Sup Sin Jefatura
Grupo Prof. 3A	1.877,20 €	1.877,20 €			30.035,13 €	Encargado de Estación
Grupo Prof. 3B	1.529,17 €	1.529,17 €			24.466,66 €	Analista
Grupo Prof. 3B.2	1.389,88 €	1.389,88 €			22.238,05 €	Auxiliar
Grupo Prof. 2A	1.551,90 €	1.551,90 €			24.830,47 €	Of Administrativo
Grupo Prof. 2A.2	1.813,04 €	1.813,04 €	19,81 €	29,05 €	29.008,60 €	Of de Primera
Grupo Prof. 2B.	1.452,39 €	1.452,39 €			23.238,31 €	Aux Administrativo
Grupo Prof. 2B.2	1.509,61 €	1.509,61 €	16,78 €	24,00 €	24.153,83 €	Of de Segunda
Grupo Prof. 2B.3	1.423,89 €	1.423,89 €	11,67 €	16,59 €	22.782,28 €	Of de Tercera
Grupo Prof 1	1.346,81 €	1.346,81 €	14,28 €	20,41 €	21.548,89 €	Peón Especialista
Grupo Prof 1.2	1.228,65 €	1.228,65 €	10,90 €	15,54 €	19.658,34 €	Peón y Pnal. De Limpieza

Conceptos	Importe
Ayuda escolar (por niño)	159,52 €
Plus Nocturnidad (€/hora)	3,33 €
Plus Locomoción (€/km)	0,27 €
Retrib Navidad	141,39 €
Domingos y festivos	18,58 €
Plus turnicidad (mes)	57,37 €
Plus asistencia (año)	1.256,44 €
Antigüedad	67,17 €
Guardias (€/mes)	162,33 €
Guardias lluvia (€/mes)	118,08 €
Dietas	89,83 €
Media dieta	25,20 €
Dieta con aloj-manut	23,41 €

TABLAS 2025: 5% (provisionales)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	P. EXTRA	HORA EXTRA 1	HORA EXTRA 2	TOTAL ANUAL	DESCRIPCIÓN
Grupo Prof. 6	2.120,01 €	2.120,01 €			33.920,22 €	T.Sup Jefatura
Grupo Prof. 5	1.985,40 €	1.985,39 €			31.766,34 €	T.Sup Sin Jefatura
Grupo Prof. 3A	1.971,06 €	1.971,06 €			31.536,89 €	Encargado de Estación
Grupo Prof. 3B	1.605,62 €	1.605,62 €			25.689,99 €	Analista
Grupo Prof. 3B.2	1.459,37 €	1.459,37 €			23.349,95 €	Auxiliar
Grupo Prof. 2A	1.629,50 €	1.629,50 €			26.071,99 €	Of Administrativo
Grupo Prof. 2A.2	1.903,69 €	1.903,69 €	20,80 €	30,50 €	30.459,03 €	Of de Primera
Grupo Prof. 2B.	1.525,01 €	1.525,01 €			24.400,22 €	Aux Administrativo
Grupo Prof. 2B.2	1.585,09 €	1.585,09 €	17,62 €	25,20 €	25.361,52 €	Of de Segunda
Grupo Prof. 2B.3	1.495,09 €	1.495,09 €	12,25 €	17,42 €	23.921,40 €	Of de Tercera
Grupo Prof 1	1.414,15 €	1.414,15 €	14,99 €	21,43 €	22.626,33 €	Peón Especialista
Grupo Prof 1.2	1.290,08 €	1.290,08 €	11,44 €	16,32 €	20.641,25 €	Peón y Pnal. De Limpieza

Conceptos	Importe
Ayuda escolar (por niño)	167,50 €
Plus Nocturnidad (€/hora)	3,50 €
Plus Locomoción (€/km)	0,29 €
Retrib Navidad	148,46 €
Domingos y festivos	19,51 €
Plus turnicidad (mes)	60,24 €
Plus asistencia (año)	1.319,26 €
Antigüedad	70,53 €
Guardias (€/mes)	170,45 €
Guardias lluvia (€/mes)	123,98 €
Dietas	94,32 €
Media dieta	26,46 €
Dieta con aloj-manut	24,58 €