



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: SOCIEDAD DE FOMENTO AGRICOLA CASTELLONENSE S.A.
Expediente: 41/01/0167/2024
Fecha: 20/06/2024
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: VICENTE RAFAEL GRANGEL BONET
Código 41101121012021.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa SOCIEDAD DE FOMENTO AGRÍCOLA CASTELLONENSE S.A. (cod 41101121012021) (Centro de Trabajo Edar- San Jerónimo- Sevilla) , suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2026.

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

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

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Empresa SOCIEDAD DE FOMENTO AGRÍCOLA CASTELLONENSE S.A. (cod 41101121012021) (Centro de Trabajo Edar-San Jerónimo-Sevilla), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2026.

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 EMPRESA SOCIEDAD DE FOMENTO AGRÍCOLA CASTELLONENSE, S.A. (FACSA) PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LA EDAR SAN JERÓNIMO (SEVILLA)

CAPÍTULO I: Normas de identificación.

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de la empresa FACSA con los trabajadores/as de su centro de trabajo EDAR San Jerónimo (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.

El presente convenio tendrá una vigencia de 2 años: del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025, entrando en vigor en el momento de su firma, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024 en todos sus conceptos económicos. De no denunciarlo cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento, se prorrogará por años naturales.

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.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y plantilla.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes del personal tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo y lo que se acuerde en la empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la misma tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes del personal en la legislación vigente.

Artículo 7.- Movilidad funcional.

1. El personal deberá cumplir las instrucciones del empresario 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 al personal 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.

4. Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente al personal, se 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 ASEC en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 8.- Trabajos con funciones de grupo superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el personal podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo 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, el personal 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 los representantes legales de los trabajadores, 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 solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.
3. Cuando se realicen funciones de grupo superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la diferencia retribuida existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.
4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador o trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo.
5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 9.- Trabajos con funciones de grupo inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador o trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador o trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.
2. A un miembro de la plantilla no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, mientras todo el personal del mismo grupo no haya rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores periódicamente.
3. Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador o trabajadora, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 10.- Movilidad geográfica.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

CAPÍTULO III: Ingreso en la empresa.

Artículo 11.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 12.- Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario deberá notificar al trabajador o trabajadora su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.
2. Ni el empresario ni el trabajador o trabajadora vienen obligados a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.
3. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador o trabajadora, el mismo deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de cese.
4. La omisión del empresario o del trabajador o trabajadora del plazo de preaviso dará derecho a la otra parte a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

CAPÍTULO IV: Cobertura de vacantes y ascensos.

Artículo 13.- Promoción profesional. Principio general.

La empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 14.- Cobertura de vacantes y ascensos.

1. Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterios de la misma o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaren tal medida.
2. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.
3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4 y 5, y en los del grupo profesional 3, cuando ostenten funciones específicas de mando.

4. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por la empresa, ésta promoverá, prioritariamente, la promoción interna entre los miembros de su plantilla, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de los representantes de los trabajadores para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer. A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO V: Estructura retributiva y régimen económico.

Artículo 15- 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 condicionarse 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 16- 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 dos pagas extraordinarias.

Artículo 17- Incrementos salariales.

Para el año 2024, se establece un incremento económico de un 1,8% que se aplicará sobre las tablas salariales definitivas del año 2023, tras regularización de las mismas, y con efectos desde 1 de enero de 2024. Las mismas, se adjuntan como anexo I al presente Convenio, y servirán de base de cálculo para el incremento del año siguiente.

Para el año 2025, se establece un incremento económico de un 3% que se aplicará sobre las tablas salariales definitivas del año 2024, y con efectos desde 1 de enero de 2025. Las mismas, se adjuntan como anexo II al presente Convenio, y servirán de base de cálculo para el incremento del año siguiente.

Artículo 18- Antigüedad.

Cuando el trabajador o trabajadora cumplan nuevos años de antigüedad en la empresa, percibirán el 0,5% del salario mínimo garantizado establecido para su grupo profesional resultante de los incrementos económicos regulados en el artículo 22 del presente convenio colectivo si lleva hasta 10 años de antigüedad, y el 0,3% del salario mínimo garantizado establecido para su grupo profesional resultante de los incrementos económicos regulados en el artículo 22 del presente convenio colectivo si lleva más de 10 años de antigüedad.

Se entenderá por salario mínimo garantizado del grupo profesional el constituido por los conceptos de, Salario Base y pluses de, Toxicidad, Festivo y transporte.

Artículo 19- Plus de turno.

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 17 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.

Dicho plus será igualmente revalorizado según incrementos pactados anualmente.

Artículo 20- Plus nocturnidad.

Aquellos trabajadores/as que realicen trabajos entre las 22 horas de la noche y las 6 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.

Dicho plus será igualmente revalorizado según incrementos pactados anualmente.

Artículo 21- Gratificaciones extraordinarias.

1. El personal comprendido en el ámbito de este convenio colectivo tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias en junio y diciembre. La cuantía de las mismas será de salario base más antigüedad.

2. Dichas gratificaciones se devengarán el último día hábil de los meses de junio y de diciembre.

3. Estas pagas se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción a su jornada.

Artículo 22- Retribución día de navidad, fin de año, año nuevo y festividad de Reyes.

Todo el personal que preste servicios en los correspondientes turnos los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero percibirán un plus de:

1. Noches de los días 24 y 31 de Diciembre, 3er relevo: 139,52 €
2. Tarde del 24 de Diciembre, mañana del 25 de Diciembre, tarde del 31 de Diciembre, mañana del 1 de Enero, tarde-noche del 5 de Enero y mañana del 6 de Enero: 93,02 €

A partir del año 2025, todo el personal que preste servicios en los siguientes turnos de los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero percibirán un plus de 148,46€:

1. Tarde y noche del día 24 de Diciembre y mañana del 25 de Diciembre.
2. Tarde y noche del día 31 de Diciembre y mañana del 1 de Enero.
3. Tarde y noche del día 5 de Enero y mañana del 6 de enero.

Dicho plus será igualmente revalorizado según incrementos pactados anualmente.

Artículo 23- Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa.

Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computará a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el Art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

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

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

4. Las horas extras realizadas en días festivos, así como los establecidos como descanso por cuadrante serán abonadas como hora extra festivo y cuyo importe será el resultante de aplicar un incremento del 45% al precio normal de la hora extra.

5. Cuando la hora extraordinaria se realice dentro del horario nocturno, es decir, de 22 h. a 6 de la mañana, el importe de dicha hora se incrementará en el importe de la nocturnidad, de 2,25 €/hora. Este importe se actualizará cada año en la misma cuantía que los conceptos de las tablas salariales, según se define en el artículo 20.

6. Si para la realización de dichas horas requiere desplazamiento por no ser día laboral normal, se abonará 1 h. Extra adicional a modo de gastos de transporte.

Artículo 24- Guardias y disponibilidad.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, se establece el servicio de guardia y el servicio de disponibilidad, que será obligatorio para todo el personal que por sus funciones específicas y, especialmente en el área técnica, sean designados para tales cometidos.

Aquel trabajador o trabajadora que tenga asignado un Teléfono de Guardia o Disponibilidad por semana, se le asignará una cantidad establecida en la tabla salarial por cada jornada que se encuentre de Guardia o de Disponibilidad.

La guardia consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a los oficiales de mantenimiento fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio (anteriores “guardias azules”).

La disponibilidad consistirá en estar disponible y localizable la persona trabajadora fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, por si se la requiere como personal de apoyo al personal que se encuentre de guardia (anteriores “guardias celestes y verdes”).

No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que el trabajador esté disponible y localizable.

Ambos pluses se abonarán a razón de 11 jornadas de trabajo semanal (siete jornadas nocturnas y cuatro correspondientes a mañanas y tardes de fines de semana) siendo incrementado a razón de 2 jornadas adicionales por cada festivo que coincida en jornadas de Lunes a Viernes.

Retén de Lluvias: En caso de activación del retén de lluvias durante una jornada puntual dentro del turno de guardia establecido (de viernes a jueves), se abonarán tres jornadas de disponibilidad al personal que lo cubra. Si son dos jornadas en el mismo turno, se abonarán cuatro jornadas de disponibilidad. En caso de que el retén de lluvias se active durante tres o más jornadas dentro del mismo turno, se abonarán once jornadas de disponibilidad.

Artículo 25.- Lugar, tiempo y forma de pago del salario.

1. El pago del salario se efectuará por meses vencidos, mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador o trabajadora en cada caso, respetando las domiciliaciones y las fechas de pago actuales.

2. El personal podrá solicitar un anticipo quincenal de hasta el 50% de su haber mensual. Dicho anticipo en los primeros 5 días del mes y se hará efectivo el día 15 del mes, y si éste fuera sábado, domingo o festivo, el día inmediato posterior.

CAPÍTULO VI : Régimen de Trabajo.

Artículo 26 - Jornada de trabajo.

1. La jornada máxima anual será de 1720 horas de trabajo efectivo.

2.La empresa tendrá establecido un tiempo de descanso («bocadillos») de 10:00 a 10:30, siendo el tiempo real de 20 minutos, y ampliándose este a 30 minutos por las distancias existentes, como tiempo efectivo de trabajo

3. Previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.

4. Se establecen 2 días de asuntos propios, siendo reconocido como tiempo efectivo de trabajo a efecto de cómputo anual de jornada. Para su disfrute, que deberá realizarse dentro del año natural, se tendrá que preavisar a la empresa con un mínimo de diez días de antelación, de manera que la empresa pueda estudiar la viabilidad de su concesión de acuerdo a las necesidades del servicio, contestando a la solicitud en el plazo máximo de cinco días desde la misma. No podrán disfrutarse en las siguientes fechas: Semana Santa, Feria de Sevilla, Festivos y sus vísperas y fechas del 23 de diciembre al 7 de enero. Tampoco podrán disfrutarse en los días anterior o posterior a un periodo vacacional.

Artículo 27- 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 desarrollo del turno, los trabajadores/as previa comunicación y aceptación de la dirección, lo podrán intercambiar.

Artículo 28- 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. Se garantizará un descanso entre jornadas de trabajo de 12 horas.

Artículo 29- Plus de Asistencia.

La cuantía del plus de asistencia será de 660 euros anuales para el año 2024 y de 720 euros anuales para el año 2025.

Este importe se percibirá de forma semestral (330 euros al semestre en 2024 y 360 euros al semestre en 2025), siempre que no se tengan más de cinco ausencias en el semestre correspondiente. Si se tuvieran seis días de falta se recibirá el 50% del plus, si se tuvieran siete días de ausencia se recibirá el 40% del plus, y si se tuvieran ocho 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, 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).

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

En caso de que una persona trabajadora causara baja en la empresa se le liquidará la parte proporcional del plus por la parte del semestre que hubiera generado.

Se creará 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.

Artículo 30- 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 31 - 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 y tres días en caso de fallecimiento del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Cinco días por 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 dos días más.
- 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.

CAPÍTULO VII: Régimen asistencial.

Artículo 32- Incapacidad temporal.

La empresa complementará hasta el 100% del salario fijo del empleado con motivo de su baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral durante el tiempo que tenga la empresa obligación de cotizar sin que en ningún caso la cuantía a percibir por la persona trabajadora, pueda ser inferior al importe, en cómputo anual y en proporción a los días de baja, de la prestación económica por incapacidad temporal establecida para las contingencias profesionales por la Ley General de la Seguridad Social y las normas reglamentarias que la desarrollen.

Asimismo, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral del 4º al 20º día de baja médica hasta el 75% del total salario fijo mensual de la tabla que por su grupo le corresponda, y a partir del día 21º se complementará hasta el 85% del mismo salario, siendo garantizada una percepción anual en todo caso de 14.000 €/brutos o la parte proporcional al tiempo trabajado en el año.

Artículo 33- Ayuda escolar.

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio percibirán en concepto de Ayuda Escolar la cantidad de 120 euros anuales en 2024 y de 167,50 euros anuales en 2025 si tienen hijos en edad escolar o que estén cursando estudios universitarios en un centro de carácter público. La ayuda concedida en este párrafo solo se abonará una vez por curso completo.

Las solicitudes se remitirán a la empresa hasta el 30 de octubre de cada año. Con la petición de ayuda deberá el interesado aportar necesariamente al Departamento de Personal, documento acreditativo de los estudios para los que se solicita ayuda, así como justificante de haber superado con éxito el curso anterior.

Artículo 34- Seguro de Accidente.

Para el personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo, la EMPRESA contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez o fallecimiento derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 35.000 euros durante toda la vigencia del convenio colectivo.

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

Artículo 35- Anticipo.

La empresa destinará al fondo especial de anticipos, hasta 20.000€. La cuantía máxima de los anticipos será de 2.500 € y no devengará interés alguno.

Los anticipos los podrán solicitar todo aquel personal fijo en la EMPRESA con un mínimo de antigüedad de 1 año. El plazo para amortizar dicho anticipo será de hasta 20 meses. El interesado presentará la solicitud dirigida a la EMPRESA aportando los motivos que justifican dicha petición.

Quién esté amortizando un anticipo concedido y cese su relación laboral con la EMPRESA, estará obligado a devolver la cantidad que falte por amortizar, la cual se restará de su finiquito; si aún quedase un resto, vendrá obligado a amortizarlo en un plazo máximo de tres meses.

CAPÍTULO IX: Derecho de representación colectiva.

Artículo 36- Derechos Sindicales, prevención, Salud laboral y formación.

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

CAPÍTULO X: Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 37- 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 Capítulo XV del VI Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 3 de octubre de 2019) o normativa que lo sustituya.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA-COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por cuatro miembros en representación del personal y otros cuatro en representación de la asociación empresarial. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores para cuantas materias estimen oportuno.

Además de las tareas propias de administración e Interpretación de este convenio colectivo, la comisión paritaria aquí establecida asumirá las tareas de promoción e impulso de las actividades de formación continua en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua correspondiente.

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 15 días, pudiendo convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. En todos los casos, las consultas habrán de ser presentadas a través de las organizaciones firmantes y en ningún caso directamente.

Antes de ejercer cualquier reclamación judicial de ámbito individual o colectivo, se deberá plantear la cuestión de discrepancia a la comisión paritaria que resolverá en el plazo de un mes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría.

En los procedimientos en materia de resolución de conflictos se estará a lo establecido en el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo someterse las partes de común acuerdo, a la mediación prevista, en su caso, en el correspondiente Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

SEGUNDA-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

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. *(Se establecería clasificación profesional por grupos tal como regula el Convenio Estatal)*
- 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
TABLA SALARIAL AÑO 2024 (1,8 % incremento 2023)

Grupo Profesional: Categoría	S. Base / mes	Festivos / mes	P. Tóxico / mes	P. Extra	Salario Anual
GRUPO 1.2 Peón	1.301,77 €	58,66 €	215,01 €	1.301,77 €	22.091,27 €
GRUPO 1 Peón esp.	1.338,65 €	58,66 €	218,03 €	1.338,65 €	22.643,67 €
GRUPO 2B.3 Oficial 3ª	1.408,06 €	58,66 €	222,35 €	1.408,06 €	23.667,31 €
GRUPO 2B.2 Oficial 2ª	1.492,29 €	58,66 €	223,36 €	1.492,29 €	24.858,53 €
GRUPO 2B Aux. Administrativo, Aux. Técnico y Aux. Laboratorio	1.383,57 €	- €	- €	1.383,57 €	19.952,67 €
GRUPO 2A.2 Oficial 1ª	1.602,99 €	58,66 €	241,55 €	1.602,99 €	26.626,70 €
GRUPO 2A Oficial administrativo	1.891,20 €	- €	- €	1.891,20 €	27.059,34 €
GRUPO 3 Analista laboratorio	1.656,82 €	- €	- €	1.656,82 €	23.777,85 €
GRUPO 4. Jefe seccion y titulado medio con jefatura (tecnico calidad)	2.345,15 €	- €	- €	2.345,15 €	33.414,51 €
GRUPO 5. Jefe laboratorio y titulado superior	2.609,92 €	- €	- €	2.609,92 €	37.121,45 €
GRUPO 6 Titulado superior con jefatura	2.751,73 €	- €	- €	2.751,73 €	39.106,68 €

Conceptos	Importe
Plus Nocturnidad (€/hora)	2,25 €
Plus Turnicidad (€/día)	3,15 €
Guardia (€/jornada)	11,62 €
Disponibilidad (€/jornada)	9,09 €
Plus Transporte (€/mes)	48,56 €
Plus Festivo Especial (€/día)	93,02 €
Plus Festivo Esp. (24/31 DIC Noche)	139,52 €
Ayuda Escolar (€/año)	120,00 €

	Hora Extra	Hora Extra Festiva
Peón	12,84 €	18,34 €
Peón Esp.	15,01 €	21,76 €
Oficial 3ª	15,75 €	22,83 €
Oficial 2ª	16,17 €	23,44 €
Oficial 1ª	17,43 €	25,27 €

TABLA SALARIAL AÑO 2025 (3 % incremento 2024)

Grupo Profesional: Categoría	S. Base / mes	Festivos / mes	P. Tóxico / mes	P. Extra	Salario Anual
GRUPO 1.2 Peón	1.340,82 €	60,42 €	221,46 €	1.340,82 €	22.754,01 €
GRUPO 1 Peón esp.	1.378,81 €	60,42 €	224,57 €	1.378,81 €	23.322,98 €
GRUPO 2B.3 Oficial 3ª	1.450,30 €	60,42 €	229,02 €	1.450,30 €	24.377,33 €
GRUPO 2B.2 Oficial 2ª	1.537,06 €	60,42 €	230,06 €	1.537,05 €	25.604,29 €
GRUPO 2B Aux. Administrativo, Aux. Técnico y Aux. Laboratorio	1.425,08 €	- €	- €	1.425,08 €	20.551,08 €
GRUPO 2A.2 Oficial 1ª	1.721,27 €	60,42 €	248,80 €	1.721,27 €	28.408,21 €
GRUPO 2A Oficial administrativo	1.947,94 €	- €	- €	1.947,94 €	27.871,12 €
GRUPO 3 Analista laboratorio	1.706,53 €	- €	- €	1.706,53 €	24.491,19 €
GRUPO 4. Jefe seccion y titulado medio con jefatura (tecnico calidad)	2.415,51 €	- €	- €	2.415,51 €	34.416,95 €
GRUPO 5. Jefe laboratorio y titulado superior	2.688,22 €	- €	- €	2.688,22 €	38.235,09 €
GRUPO 6 Titulado superior con jefatura	2.834,28 €	- €	- €	2.834,28 €	40.279,88 €

Conceptos	Importe
Plus Nocturnidad (€/hora)	2,32 €
Plus Turnicidad (€/día)	3,60 €
Guardia (€/jornada)	14,00 €
Disponibilidad (€/jornada)	12,00 €
Plus Transporte (€/mes)	50,01 €
Plus Festivo Esp. Navidad	148,46 €
Ayuda Escolar (€/año)	167,50 €

	Hora Extra	Hora Extra Festiva
Peón	13,23 €	18,89 €
Peón Esp.	15,46 €	22,42 €
Oficial 3ª	16,22 €	23,51 €
Oficial 2ª	16,66 €	24,14 €
Oficial 1ª	19,15 €	27,77 €