

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/07743 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa UTE GOMSL-SAV DAM Pinedo IV. Código 46101801012022.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de UTE GOMSL-SAV DAM PINEDO IV.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 12 de marzo de 2025, por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la entidad, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, 25 de junio de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



CONVENIO COLECTIVO EDAR PINEDO IV

ÍNDICE

CAPÍTULO I

- Artículo 1.- Naturaleza jurídica del convenio colectivo, eficacia y alcance obligacional
- Artículo 2.- Partes signatarias
- Artículo 3.- Ámbito funcional y personal
- Artículo 4.- Ámbito temporal y denuncia del convenio
- Artículo 5.- Vinculación a la totalidad e incidencia del Convenio Colectivo Estatal del Agua

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, estructura profesional y contratación

- Artículo 6.- Organización del trabajo
- Artículo 7.- Corrección del Absentismo
- Artículo 8.- Clasificación funcional
- Artículo 9.- Contrato de relevo
- Artículo 10.- Vacantes en Grupo Profesional

CAPÍTULO III

Estructura retributiva y régimen económico

- Artículo 11.- Principio general
- Artículo 12.- Compensación y absorción
- Artículo 13.- Estructura retributiva y complementos salariales
- Artículo 14.- Salario base
- Artículo 15.- Antigüedad
- Artículo 16.- Pagas extraordinarias
- Artículo 17.- Plus Convenio
- Artículo 18.- Complemento de puesto de trabajo
- Artículo 19.- Plus de Adaptación
- Artículo 20.- Nocturnidad
- Artículo 21.- Turnicidad
- Artículo 22.- Retén
- Artículo 23.- Disponibilidad
- Artículo 24.- Plus festivo
- Artículo 25.- Plus festivos especiales
- Artículo 26.- Plus de Avisos por emergencias
- Artículo 27.- Prima de Productividad
- Artículo 28.- Plus de Riesgo Biológico
- Artículo 29.- Horas extraordinarias
- Artículo 30.- Dietas
- Artículo 31.- Kilómetros



Artículo 32.- Desplazamiento
Artículo 33.- Abono variable vacaciones
Artículo 34.- Incremento salarial

CAPÍTULO V
Jornada de trabajo

Artículo 35.- Jornada de trabajo
Artículo 36.- Flexibilidad
Artículo 37.- Vacaciones

CAPÍTULO VI
Régimen disciplinario

Artículo 38.- Régimen de faltas y sanciones

CAPÍTULO VII
Beneficios sociales

Artículo 39.- Seguro Colectivo
Artículo 40.- Ayuda escolar
Artículo 41.- Plan de Pensiones
Artículo 42.- Complemento de Incapacidad Temporal

CAPÍTULO VIII
Comisión paritaria

Artículo 43.- Comisión paritaria

CAPÍTULO IX
Otras cuestiones

Artículo 44.- Medidas de Igualdad
Artículo 45.- Formación
Artículo 46.- Licencias y permisos
Artículo 47.- Permiso retribuido adicional a la suspensión de contrato por cuidado de menor
Artículo 48.- Permiso Lactancia
Artículo 49.- Permiso sin retribución
Artículo 50.- Prendas de trabajo
Artículo 51.- Garantía “ad personam”
Artículo 52.- Derechos sindicales

ANEXO I



CONVENIO COLECTIVO EDAR PINEDO IV

CAPÍTULO I

Artículo 1.- Naturaleza jurídica del convenio colectivo, eficacia y alcance obligacional

El presente convenio colectivo de trabajo es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del Convenio Colectivo de la UTE GOMSL-SAV DAM PINEDO IV.

El presente convenio colectivo se suscribe por las partes signatarias al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, quedando revestido en consecuencia de las garantías, formalidades y eficacia que se atribuye a un convenio colectivo estatutario.

Artículo 2.- Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, la UTE GOMSL-SAV DAM PINEDO IV como representación empresarial y de otra, el Comité de Empresa de la UTE GOMSL-SAV DAM PINEDO IV, como representación social.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y suscribir el presente Convenio Colectivo.

Artículo 3.- Ámbito funcional y personal

El presente convenio colectivo incluye a la totalidad del personal contratado por la UTE GOMSL-SAV DAM PINEDO IV cualquiera que fuere el tipo de contrato de trabajo que les una con la misma, así como las personas que puedan ser contratadas durante la vigencia del convenio colectivo, sin más excepciones que el personal indicado en el apartado 3, del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal y denuncia del convenio

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2026.

La denuncia del convenio colectivo se efectuará con al menos un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.



Llegada la finalización de su vigencia el presente convenio colectivo quedará prorrogado de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo denuncia expresa del mismo. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de un mes antes de la fecha de vencimiento inicial o de cualquiera de sus posibles prórrogas. La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito. Una vez denunciado y vencido en términos de vigencia, seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo convenio colectivo que viniera a sustituirlo.

Durante el período de negociación del nuevo convenio colectivo, o durante sus prórrogas si el convenio colectivo no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, se aplicarán los incrementos anuales que establezca el Convenio Colectivo Estatal hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad e incidencia del Convenio Colectivo Estatal del Agua

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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, resultará de directa aplicación el Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua, en las siguientes materias: (III) Organización del trabajo y estructura profesional: (organización del trabajo, clasificación funcional, factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos con funciones de grupo o nivel superior/inferior, movilidad geográfica), (IV) Contratación en lo no previsto en este convenio colectivo y jubilación, (V) Promoción y ascensos, (VIII) régimen disciplinario, (IX) subrogación convencional, (XII) seguridad y salud laboral, (XV) Igualdad y conciliación, (XVI) Introducción y utilización de tecnologías, protección de datos de carácter personal, medioambiente y RSC.

Resultará también de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua en cuanto al conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, estructura profesional y contratación

Artículo 6.- Organización 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 personal.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación de las personas trabajadoras tendrá 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.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a la representación de las personas trabajadoras en la legislación vigente.

Artículo 7.- Corrección del Absentismo

Las partes firmantes reconocen el grave problema y la especial incidencia que para la empresa tiene el absentismo y, están de acuerdo que su reducción pasa tanto por un aumento de la implicación de la plantilla y su presencia en el puesto de trabajo, como por una correcta organización preventiva.

Artículo 8.- Clasificación funcional

Las personas trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones requeridas para el puesto y contenido general de la prestación.

Se seguirá el sistema de clasificación profesional existente en el Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua. Concretamente, la agrupación de puestos de trabajo por áreas funcionales en la EDAR Pinedo IV es la siguiente:

1.º Área técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.

Puestos de trabajo:

- Auxiliar de laboratorio.
- Personal técnico.
- Personal técnico de laboratorio.
- Encargado/a.
- Responsable de laboratorio.



2.º Área administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.

Puestos de trabajo:

- Personal de almacén.
- Personal administrativo.
- Personal administrativo de atención al público.

3.º Área operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos y/o formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria o certificado de profesionalidad equivalente, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio colectivo.

Puestos de trabajo:

- Personal de mantenimiento.
- Personal de mantenimiento electricista.
- Personal operario.
- Personal de limpieza.

Artículo 9.- Contrato de relevo

Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, ésta podrá solicitar la jubilación parcial de conformidad con las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente a la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 10.- Vacantes en Grupo Profesional

Cuando se genere una vacante en el puesto de correturnos con horario de mañana de lunes a viernes, podrá solicitar ser aspirante al puesto, el personal de turnos de 24 horas que así lo desee. De presentarse más de una candidatura, en igualdad de condiciones, optará al mismo la persona trabajadora de mayor antigüedad.

En relación al personal de mantenimiento, cuando se genere una vacante, la empresa antes de proceder a la contratación de la persona candidata al puesto, estudiará y valorará si



existe alguna persona en plantilla que reúna los conocimientos y experiencia necesarios para internamente cubrir el puesto.

CAPÍTULO III

Estructura retributiva y régimen económico

Artículo 11.- Principio general

Al personal al que sea de aplicación el presente convenio colectivo tendrá derecho a la retribución que se fije en el mismo para cada grupo profesional.

El personal que trabaje con jornada reducida a tiempo parcial, ingrese o cese durante el ejercicio en curso percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada y tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 12.- Compensación y absorción

Las cantidades previstas en el presente Convenio Colectivo, así como cualesquiera otras que pudieran preverse de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o su representación legal, serán compensables y absorbibles con cualesquiera otras que perciba la persona trabajadora y excedan en cómputo global de las cantidades que, con carácter mínimo, establece el presente Convenio Colectivo.

Artículo 13.- Estructura retributiva y complementos salariales

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La estructura retributiva del personal afectado por este convenio colectivo estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial:

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

A) Fijas:

- a) Salario Base
- b) Antigüedad
- c) Antigüedad consolidada
- d) Pagas extraordinarias
- e) Complemento de puesto de trabajo
- f) Plus convenio
- g) Plus adaptación convenio
- h) Plus de riesgo biológico
- i) Productividad
- j) Abonos variable vacaciones



B) Variables:

- a) Plus de nocturnidad
- b) Disponibilidad
- c) Disponibilidad festiva
- d) Complemento retén
- e) Plus festivos especiales
- f) Plus de avisos
- g) Plus Festivo
- h) Plus de turnicidad

Artículo 14.- Salario base

Se entiende por salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y la persona trabajadora, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, para los años 2023, 2024 y 2025, se establecen en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

Artículo 15.- Antigüedad

Las personas trabajadoras tendrán derecho al importe anual establecido en el Anexo I por cada año de antigüedad en la empresa. Dicho importe será el mismo para todos los grupos profesionales y se abonará por cada año de antigüedad en la empresa.

Antigüedad consolidada: en este concepto se integran los importes que las personas trabajadoras perciben con esta denominación según se establecía en el III Convenio Colectivo Estatal del Ciclo integral del Agua.

El importe que determinado personal percibe en concepto de "Antigüedad Consolidada", no será compensable ni absorbible.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, para los años 2023, 2024 y 2025, se establecen en la tabla salarial recogida en el Anexo I. Para el año 2026 las Partes acuerdan incrementar este concepto a un importe 115 euros anuales.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias

El personal comprendido en el ámbito de este convenio colectivo tendrá derecho a dos pagas extraordinarias.

Dichas pagas se devengarán el último día hábil de los meses de junio y de diciembre, sin perjuicio de que se abonen antes del día 20 del mes correspondiente. Estas pagas se



devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

El importe de cada paga extraordinaria comprenderá los siguientes conceptos salariales mensuales: salario base, antigüedad y antigüedad consolidada.

Artículo 17.- Plus Convenio

Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este convenio colectivo, percibirán un plus convenio, que tendrá carácter de complemento salarial.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, para los años 2023, 2024 y 2025, se establecen en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

Artículo 18.- Complemento de puesto de trabajo

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

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, para los años 2023, 2024 y 2025, se establecen en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

Artículo 19.- Plus de Adaptación

La cantidad que las personas trabajadoras perciben por este concepto, es el resultado de la adaptación salarial efectuada con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, es “ad personam”, no es compensable ni absorbible y no será objeto de revalorización o incremento.

Artículo 20.- Nocturnidad

El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis de la mañana.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideren nocturnos, es decir, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

Para los años 2023, 2024 y 2025 el importe para este concepto viene recogido en el Anexo I y se percibirá por cada noche efectivamente trabajada.

No obstante, como medida de carácter social, a los efectos de garantizar un nivel de renta determinado, para las personas trabajadoras con retribuciones anuales por debajo de 38.000.-€, se acuerda que el importe de este plus será de 24,35.-€ por noche efectivamente trabajada para el año 2024.



Artículo 21.- Turnicidad

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado del día o de la semana. Se entiende por ritmo o proceso continuo, el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

Para los años 2023, 2024 y 2025 el importe para este concepto viene recogido en el Anexo I.

Artículo 22.- Retén

Se establecerá un cuadrante anual de corretornos, que se corresponde con la necesidad de hacer frente a las ausencias del personal de turnos de la planta, tanto en situaciones conocidas con la debida antelación (vacaciones, descansos, permisos, licencias...) como en situaciones imprevistas (enfermedad, accidente...), a fin de garantizar la regularidad de la actividad del centro de trabajo. El corretornos podrá ser desplazado en turno dentro de los días establecidos en el cuadrante para tal fin.

El importe para este concepto viene recogido en el Anexo I, para toda la vigencia del convenio colectivo.

Compensación horaria personal corretornos

El personal de corretornos realiza su horario de mañanas de lunes a viernes. Este personal realiza un servicio de Retén semanal de lunes a domingo, mediante cuadrante rotativo, en el que estando disponible esa semana realiza su jornada habitual. Fuera de esa jornada, deberá estar localizable en todo momento para cubrir posibles bajas, permisos o incidencias del personal de turnos de 24 horas, para lo cual, se le facilitará por parte de la empresa, un teléfono móvil que deberá tener conectado y en situación de cobertura durante la semana de Retén.

En el momento se le avise para cubrir el turno, se actuará de la siguiente forma:

En caso de conocer la empresa con antelación las sustituciones a realizar en el turno, se le comunicará a la persona trabajadora en situación de Retén, lo antes posible, los turnos que deberá cubrir en los siguientes días (esta situación se puede producir en períodos breves o de corta duración de baja por IT, permisos retribuidos establecidos, etc.). Si el turno a sustituir es el turno de noche, el día que inicia la sustitución trabajará en su jornada habitual de 7:00 h a 11: 00 horas y computarán como jornada completa. Las 8 horas del turno de noche computaran como las del día siguiente, completando así la jornada semanal.



El personal de correturno que cubra las bajas de IT y permisos retribuidos del personal de 24 horas, percibirá el plus nocturnidad cuando realice el turno de noche y la turnicidad en su parte proporcional por los días de sustitución.

Artículo 23.- Disponibilidad

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la disponibilidad será obligatoria para todas las personas trabajadoras que por sus funciones realicen labores de mantenimiento eléctrico y mecánico. Este personal realizará su jornada habitual de lunes a viernes en horario de mañanas, la semana que realice la disponibilidad, su horario será de tardes. Para ello se establecerá un cuadrante anual que determinará las disponibilidades semanales.

La disponibilidad consistirá en estar disponible e inmediatamente localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a la persona trabajadora fuera de su jornada laboral, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de cubrir posibles emergencias, averías o por necesidades de prestar los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio.

En caso de que tenga que desplazarse a la planta el personal de mantenimiento durante la semana de disponibilidad, para atender averías o emergencias, se contabilizará como una hora todo aquel tiempo inferior a 60 minutos. Esta primera hora se computará como 2,5 horas extras. A partir de la segunda hora se computará según Convenio.

Se podrá solicitar salir del cuadrante de disponibilidades sometiéndose a estudio y aprobación de la Dirección, siempre y cuando se respeten los 6 turnos.

Para los años 2023, 2024 y 2025 el importe para este concepto viene recogido en el Anexo I por cada semana de disponibilidad.

No obstante, como medida de carácter social, a los efectos de garantizar un nivel de renta determinado, para las personas trabajadoras con retribuciones anuales por debajo de 38.000.-€, se acuerda que el importe de disponibilidad será 140 € por semana de disponibilidad para el año 2024.

El personal de mantenimiento afecto a los cuadrantes de disponibilidad, percibirá un **plus de disponibilidad festiva** por cada día declarado como festivo de los 14 señalados en el calendario laboral de la semana que esté disponible. También se percibirá dicho plus en los términos expuestos en el Acta de la Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio Colectivo de la UTE EDAR Pinedo de 30 de noviembre de 2018.

Artículo 24.- Plus festivo

24.1 Las personas que trabajen a turnos durante todo el año percibirán un plus festivo mensual, como contraprestación de la realización del trabajo efectivo en jornadas que coincidan con festivos.



La retribución de este concepto, se llevará a cabo con carácter mensual.

Para los años 2023, 2024 y 2025 el importe mensual para este concepto viene recogido en el Anexo I.

No obstante, como medida de carácter social, a los efectos de garantizar un nivel de renta determinado, para las personas trabajadoras con retribuciones anuales por debajo de 38.000.-€, se acuerda que el importe de este plus será de 38,83-€ mensuales por este concepto para el año 2024.

24.2 El personal que no trabaje a turnos y deba prestar servicios en un día festivo de los 14 señalados por la legislación, percibirá como contraprestación económica la cantidad estipulada en el Anexo I por día festivo en que preste servicios efectivos. Para los años 2023, 2024 y 2025 el importe mensual para este concepto viene recogido en el Anexo I.

Artículo 25.- Plus festivos especiales

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo y que presten servicios efectivos en los siguientes días y horas:

- Entre las 22:00 horas del día 24 de diciembre y las 22:00 horas del día 25 de diciembre.
- Entre las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 22:00 horas del día 1 de enero.
- Entre las 22 horas del día 5 de enero y las 14:00 del día 6 de enero.

Percibirán por cada hora efectiva de trabajo realizado, el importe establecido en el Anexo I para los años 2023 y 2024, computándose las fracciones de hora como completas a efectos de abono de la cuantía indicada por hora.

Artículo 26.- Plus de avisos por emergencias

El personal que no estando de guardia sea llamado a acudir a la planta como apoyo al personal, ya presente en planta, y con motivo de una emergencia especial, percibirá un plus de avisos, tanto el colectivo de mantenimiento como para el personal operario y no será de aplicación para las prolongaciones de jornada.

El personal que realice trabajos por avisos de emergencia o averías de envergadura en las horas comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 horas de la mañana, al día siguiente realizará la jornada en función de los supuestos referidos en el anexo del acta de fecha 28 de octubre de 2015.

Para los años 2023, 2024 y 2025 el importe para este concepto viene recogido en el Anexo I.



Artículo 27.- Prima de Productividad

Se abonará a las personas trabajadoras la Prima de Productividad en un pago único en computó anual en el mes de diciembre de cada año en curso.

Para los años 2023, 2024 y 2025 el importe para este concepto viene recogido en el Anexo I.

Artículo 28.- Plus de Riesgo Biológico

Todo el personal que desempeñe su trabajo en la Estación Depuradora de Aguas Residuales, indistintamente a la división orgánica funcional que pertenezca, percibirá el Plus de Riesgos Biológicos.

Para los años 2023, 2024 y 2025 el importe para este concepto viene recogido en el Anexo I.

Artículo 29.- Horas extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias aquellas que exceden de la jornada anual prevista en el presente Convenio Colectivo, y ello sin perjuicio de la flexibilidad regulada en el mismo.

Tendrán carácter de horas estructurales, atendiendo al carácter de servicio público desarrollado:

- Las que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros o daños urgentes y extraordinarios.
- En caso de riesgo de pérdidas en instalaciones o materiales
- Las necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.
- Las realizadas como consecuencia de un aviso durante las guardias.

Las horas extraordinarias se compensarán con descanso o con la retribución prevista en el presente Convenio Colectivo.

La compensación de las horas extraordinarias en descanso se realizará dentro de los 4 meses siguientes a su realización (art. 35 ET), acordando ambas partes las fechas a compensar, en la proporción de cada hora extraordinaria realizada se compensará con 1,50 horas de descanso.

Para los años 2023, 2024 y 2025 el precio de las horas extraordinarias para cada grupo profesional, será el que se establece en la tabla salarial recogida en el Anexo I.



Horas extraordinarias Nocturnas – Festivas

Se considerarán horas extraordinarias nocturnas aquellas que excedan o superen la jornada diaria de trabajo y que se encuentren en la franja horaria comprendida entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 horas de la mañana del día siguiente.

Se considerarán horas extraordinarias festivas aquellas realizadas en días señalados festivos (domingos y días señalados como festivos por el calendario laboral anual).

Para los años 2023, 2024 y 2025 el precio de las horas extraordinarias nocturnas-festivas para cada grupo profesional, será el que se establece en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

La compensación de las horas extraordinarias se realizará dentro de los 4 meses siguientes a su realización (art. 35 ET), acordando ambas partes las fechas a compensar, en la proporción de cada hora extraordinaria realizada se compensará con 1,75 horas de descanso.

En caso de coincidir la hora extraordinaria festiva y nocturna será retribuida por el importe referenciado en tabla o por la compensación de 1,75 horas de descanso por ambos conceptos.

Artículo 30.- Dietas

Si por circunstancias del trabajo se prolongara la jornada y la persona trabajadora no pudiera comer o cenar en casa, se le retribuirá por este concepto.

Para los años 2023, 2024 y 2025 el precio de la dieta viene recogido en el Anexo I.

Artículo 31.- Kilómetros

Cuando el personal, para la realización de un trabajo encomendado por la Empresa, tenga que desplazarse y lo haga por un medio de transporte que no sea propiedad de la misma, la Empresa indicará el medio de transporte y se abonará a la persona trabajadora los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos. Cuando se utilice el vehículo particular, la Empresa abonará el importe por km recorrido.

El importe para este concepto viene recogido en el Anexo I, para toda la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 32.- Desplazamiento

Se abonará el concepto de desplazamiento como compensación cada vez que la persona trabajadora sea requerida en planta fuera de su jornada habitual.

Para los años 2023, 2024 y 2025 el precio del desplazamiento viene recogido en el Anexo I.



Artículo 33.- Abono variable vacaciones

Las personas afectadas por este convenio colectivo percibirán como retribución en su período de vacaciones, además de lo correspondiente a su salario fijo, la media de lo que hayan percibido por los conceptos indicados en el presente artículo y conforme a la fórmula y devengo descrita a continuación.

La retribución adicional correspondiente por vacaciones se calculará de conformidad con la siguiente fórmula:

- a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales, indicados en el apartado siguiente, del año en curso.
- b) Dividir esta cantidad entre 330 días (11 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo) y multiplicarlo por los 30 días naturales de vacaciones fijados en este convenio colectivo, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

Conceptos no incluidos en retribución adicional de vacaciones: Cualquier concepto abonado en las 12 mensualidades, pagas extraordinarias, sea cual sea su denominación y concepto.

Conceptos a incluir en retribución adicional de vacaciones:

- Nocturnidad
- Plus avisos
- Disponibilidad
- Disponibilidad festiva
- Plus festivo personal no a turnos
- Plus festivos especiales

El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesara en la Empresa por cualquier causa antes de la finalización del año natural, en cuyo caso se abonaría dentro del correspondiente recibo de finiquito.

El cómputo y devengo de la cuantía a abonar, conforme a lo establecido anteriormente, será del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año actual.

Artículo 34.- Incremento salarial

Las retribuciones salariales para los años 2023, 2024 y 2025 son las que se señalan en las tablas salariales del Anexo I del presente convenio colectivo, que se corresponden con una revisión económica del 4,6% sobre la tabla salarial del año 2022 para 2023, de un 3% sobre la tabla salarial del 2023 para 2024 y de un 3% sobre la tabla salarial del 2024 para 2025.



Una vez publicado el Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua con vigencia a partir del año 2024, en caso de que los incrementos previstos para los años 2024 y 2025 fuesen mayores que los acordados por las partes en el párrafo anterior, se aplicarían los incrementos del Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua en lugar del 3% pactado, pagándose, en su caso, los atrasos correspondientes.

Para el año 2026 los incrementos, en su caso, serán los pactados en el Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua para dicho año.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 35.- Jornada de trabajo

Para todos los años de vigencia de este convenio colectivo, las personas trabajadoras afectadas por el mismo tendrán una jornada anual de 1.744 horas de trabajo efectivo.

Una vez publicado el Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua con vigencia a partir del año 2024, en caso de que la jornada anual pactada en el mismo fuese inferior a la acordada por las partes en el párrafo anterior, se aplicaría la jornada prevista en dicho Convenio Colectivo.

El tiempo de descanso («bocadillo») computará como tiempo efectivo de trabajo con una duración de 30 minutos diarios.

Previo negociación y acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, 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 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.

Artículo 36.- Flexibilidad

El calendario anual se realizará sobre la base de las horas de trabajo efectivo de cada año, resolviéndose las discrepancias que pudieran existir en el seno de la Comisión Paritaria.

La empresa podrá disponer de hasta 100 horas/año del citado calendario anual, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y en ningún caso la máxima anual, para la mejor adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades productivas, organizativas, técnicas o económicas, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada diaria ordinaria fija la legislación y que actualmente está fijada en 9 horas, salvo acuerdo entre las partes, respetando en todo caso el descanso entre jornadas de al menos doce horas y los descansos semanales conforme establece el Estatuto de los Trabajadores, excluyéndose la aplicación de la flexibilidad horaria, con la finalidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral, a festivos, domingos y sábados (si no



es día laborable, según el calendario laboral de la persona trabajadora) y sin más requisitos que los siguientes:

La empresa preavisará con un mínimo de cinco días a la representación de las personas trabajadoras y pondrá en su conocimiento las causas o necesidades aducidas para su constatación. Así mismo se comunicará a las personas trabajadoras individualmente, del uso del número de las horas redistribuidas.

La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo. Es decir, la empresa podrá disponer de las citadas horas flexibles del calendario anual, variando la distribución de la jornada diaria, por defecto o exceso.

Por razones justificadas la persona trabajadora podrá solicitar que no se haga uso de la bolsa de "horas flexibles" en su persona, con un máximo de dos veces al año, y siempre y cuando el número que efectúe tal solicitud no suponga dejar de superar el cupo mínimo diario de personas trabajadoras necesarias para el buen funcionamiento de la producción. De darse esta circunstancia, la empresa designará a las personas trabajadoras que finalmente vayan a quedar afectadas por la disposición de las horas flexibles de entre las personas trabajadoras que inicialmente hayan solicitado su no afectación.

Las horas flexibles realizadas por las personas trabajadoras, sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, se irán acumulando en la bolsa de horas individual. Cuando la persona trabajadora quiera hacer uso de su disfrute, deberá acordarlo con la dirección de la empresa. De no alcanzarse acuerdo la empresa y la persona trabajadora afectada, señalarán cada una en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona trabajadora, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos excepcionales de alta producción señalados por la empresa. En cualquier caso, las horas deberán compensarse dentro del año natural. En el caso de extinción del contrato de trabajo antes del 31 de diciembre de cada año natural, el saldo de las horas flexibles mencionado será liquidado o compensado en el momento del cese de la relación laboral.

Artículo 37.- Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales o 22 días laborables consecutivos, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural, y se distribuirán durante los meses de julio, agosto y septiembre salvo pacto en contrario, en todo lo demás se estará a lo dispuesto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores



CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 38.- Régimen de faltas y sanciones

El régimen disciplinario aplicable en la empresa será el previsto en el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 39.- Seguro Colectivo

El seguro colectivo cubrirá las siguientes contingencias:

CONTINGENCIA CUBIERTA	EUROS
Fallecimiento por cualquier causa natural	21.553
Fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional	63.212
Invalidez Permanente Absoluta por cualquier causa	43.106
Invalidez Permanente Absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional	63.212
Invalidez Permanente Total por cualquier causa	43.106
Invalidez Permanente Total por accidente laboral o enfermedad profesional	63.212
Gran Invalidez por cualquier causa	43.106
Gran Invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional	63.212

Artículo 40.- Ayuda escolar

Obtendrán el beneficio los hijos e hijas de las personas trabajadoras que tengan entre 0 y 23 años.

El plazo de entrega de solicitudes será hasta el 15 de octubre y la cantidad se percibirá en la nómina de octubre como pago único, a excepción de los hijos o hijas que nazcan entre el 16 y el 31 de octubre que podrán entregarla con posterioridad, los hijos e hijas que nazcan en los meses de noviembre y diciembre, comenzarán a percibir la ayuda al año siguiente.



Para los hijos e hijas con edades comprendidas entre los 0 y los 16 años (enseñanza obligatoria), será necesaria una única solicitud el primer año, adjuntando fotocopia del libro de familia o en su defecto documento del registro civil, donde aparezca la persona trabajadora y los hijos e hijas.

Para los hijos o hijas con edades comprendidas entre los 17 y 23 años (el año en que cumplan los 23 años), la ayuda se refiere a estudios reglados y se deberá presentar la solicitud anualmente, adjuntando copia de la matriculación.

Para los años 2023, 2024 y 2025 el precio de la ayuda escolar viene recogido en el Anexo I.

Artículo 41.- Plan de Pensiones

La empresa realizará una aportación mensual al plan de pensiones de las personas trabajadoras de la EDAR de Pinedo para las personas con un mes de antigüedad y que manifieste su voluntad de adherirse al plan cumplimentando la correspondiente solicitud/boletín de adhesión.

En el supuesto de las aportaciones en los contratos a tiempo parcial efectuadas durante el año u otros supuestos análogos, se efectuará la aportación en su parte proporcional.

El importe para este concepto viene recogido en el Anexo I, para toda la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 42.- Complemento de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la seguridad social, derivada de enfermedad común, profesional, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, o bien de accidente, sea éste laboral o no, la Empresa abonará a la persona trabajadora que se encuentre en tal situación, a partir del primer día, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo mensual y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social, siempre que tenga cubierto el período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante (Enfermedad común o nacimiento y cuidado de menor)

En caso de que la persona trabajadora pase a pago directo de la mutua, le concedan el alta médica por propuesta de invalidez o bien deje de percibir la prestación de pago delegado por parte de la mutua, dejará de percibir a partir de esta fecha el complemento de IT abonado por la Empresa.

En el supuesto de que se constatará por la empresa simulación de situación de I.T., por parte de la persona trabajadora que se encuentre en situación de IT, la Empresa podrá abonar exclusivamente lo estipulado en la legislación vigente.



CAPÍTULO VIII

Comisión paritaria

Artículo 43.- Comisión paritaria

Las partes deliberantes acuerdan crear una Comisión Paritaria de Vigilancia de este Convenio Colectivo como Órgano de interpretación, conciliación obligatoria y vigilancia de su cumplimiento, que tendrá las siguientes funciones:

1.- Interpretación del Convenio Colectivo y, en su caso, emisión del preceptivo informe previo al planteamiento de cualquier conflicto colectivo.

2.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes o en los supuestos que legalmente les vinieran atribuidos.

3.- Conciliación obligatoria ante la Comisión Paritaria, previa al planteamiento de cualquier conflicto colectivo. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la Autoridad Laboral. Si no se alcanza un acuerdo entre las partes, se someterá a mediación, de conformidad en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, siendo voluntario someterse a arbitraje.

4.- Conciliación obligatoria, ante la Comisión Paritaria, en los supuestos de descuelgue y en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo del Convenio Colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de no alcanzarse acuerdo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo. Si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanza un acuerdo entre las partes, se someterá a mediación, de conformidad con el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, siendo voluntario someterse a arbitraje.

5.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

6.- El estudio de la evolución de las relaciones acordadas entre partes.

7.- Establecimiento de las equiparaciones salariales derivadas del sistema de clasificación del Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua, en relación con las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, caso de sufrir cambios el citado sistema de clasificación.

8.- La conciliación facultativa que se solicite en problemas o controversias de carácter individual cuando las partes se sometan expresamente.

9.- La comisión paritaria se compromete a crear una comisión mixta de valoración de puestos de trabajo y clasificación profesional, en un plazo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.



La Comisión Paritaria se compondrá de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la empresarial, que serán designados respectivamente, por cada una de las dos partes, conformará su decisión por mayoría, debiendo mediar conformidad de las dos partes para que se entienda que existe acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria.

La Asesoría Jurídica será designada libremente por las partes respectivas.

La presidencia y la secretaría de la Comisión la ocuparán las personas que la misma designe de entre sus miembros.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria se designará una persona ante la cual se efectuará la convocatoria de la misma, a quien, la persona que desee convocar una reunión de la Comisión Paritaria, enviará por escrito una explicación suficiente del conflicto existente, determinación de las partes implicadas y concreción de la pretensión, con expresión de su voluntad de efectuar dicha convocatoria. La persona designada convocará a los miembros de la Comisión Paritaria, proponiendo fecha y lugar para la reunión, y si en el plazo de 48 horas ninguna de las partes se opusiera a la fecha propuesta, la convocatoria se entenderá debidamente efectuada.

Convocada la Comisión Paritaria por cualquiera de las personas legitimadas para ello, esta se reunirá en un plazo no superior a 10 días hábiles desde la fecha de su Convocatoria.

Reunida la Comisión Paritaria, las partes convocantes expondrán el objeto de la controversia planteada, interviniendo en primer lugar la parte que hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria. Concediéndose turnos de intervención a medida que fueran solicitándose por los intervinientes.

Habrán tantos turnos de intervención como la Comisión considere necesarios para el esclarecimiento de las cuestiones que le fueran planteadas.

Una vez finalizada la intervención de cada una de las partes, los miembros de la Comisión se reunirán sin las partes, a fin de deliberar y debatir la cuestión planteada, debiendo resolver siempre que sea posible en el acto y comunicando a continuación su resolución a las partes intervinientes.

Si no fuera posible resolver en el acto, la Comisión deberá comunicar el resultado de las deliberaciones a las partes intervinientes en un plazo no superior a los 3 días hábiles siguientes a la reunión de la Comisión.



CAPÍTULO IX

Otras cuestiones

Artículo 44.- Medidas de Igualdad

Las personas firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

Más concretamente, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Artículo 45.- Formación

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de la plantilla, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral. En base a la previsión de vacantes de la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

Las personas trabajadoras, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
3. El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional, será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realicen fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente obligatoria.



Artículo 46.- Licencias y permisos

Las personas trabajadoras, avisando con la antelación correspondiente y la adecuada justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias:

- Por matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días naturales.
- Por matrimonio de padre, madre, hijo, hija, hermano o hermana: 1 día (el día del hecho causante).
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Siete días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, así como de hijos e hijas.
- Cuatro días naturales por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado anterior. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se ampliará en un día.
- Por el tiempo indispensable y como máximo un día por fallecimiento de familiar de tercer grado.
- Traslado de domicilio: 2 días naturales.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no se pueda realizar en otro horario.
- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, más el desplazamiento necesario, sin que pueda hacerse extensivo al resto del día.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- La empresa concederá permiso, sin pérdida de retribución, por el tiempo indispensable para acompañar al consultorio médico a los hijos de hasta 18 años, y familiares de primer grado con dependencia, siempre bajo acreditación médica.



- En casos de adopción internacional, hasta 15 días naturales anteriores a la adopción y una vez solicitada la adopción, para la realización de trámites o desplazamiento al lugar de procedencia. Adicionales al permiso de cuidado de menor.

En lo no previsto se estará en lo regulado en el Estatuto de los trabajadores.

En todos los casos se presentará justificante al departamento de RRHH.

Las personas trabajadoras disfrutarán de cuatro días al año por asuntos propios, no acumulables a vacaciones y siempre y cuando no coincidan con los siguientes: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, Jueves Santo, Viernes Santo, Lunes de Pascua, 15 de agosto, 9 de octubre, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6 de diciembre, 8 de diciembre, 24 de diciembre, 25 de diciembre y 31 de diciembre. No podrán solicitar este permiso las personas trabajadoras que coincidan en el mismo turno, aun perteneciendo a diferentes puestos de trabajo. La solicitud de este permiso se realizará con 7 días de antelación.

Se reconocerá el derecho a las licencias y permisos tanto a los matrimonios como a las parejas de hecho legalmente registradas como tales.

Artículo 47.- Permiso retribuido adicional a la suspensión de contrato por cuidado de menor.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de una semana adicional a la suspensión del contrato de trabajo por cuidado de menor, bien sea por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Su disfrute será inmediatamente posterior al período de suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 48.- Permiso Lactancia

Intentando fomentar el desarrollo o aplicación de las medidas que permitan conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, por el permiso de lactancia de un hijo o hija, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo durante la jornada hasta que el menor cumpla 12 meses, que podrá dividirse en dos fracciones.

Las personas trabajadoras que ejerzan el derecho del permiso de lactancia, por voluntad propia, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, optar por un permiso de 19 días laborables que se acumulan a su permiso de nacimiento y cuidado de menor, o bien reducir 145 horas en tardes, todo ello inmediatamente posterior al permiso de nacimiento y cuidado de menor con la misma finalidad.

Artículo 49.- Permiso sin retribución y excedencias.

Se podrán solicitar permisos sin retribución, con una duración máxima de hasta un mes al año y una duración mínima de 7 días consecutivos. La concesión del permiso se atenderá a lo que la Empresa y el Comité de Empresa decidan.



Por adopción podrán solicitar hasta dos meses de permiso sin sueldo.

Por enfermedad de un familiar de primer grado de consanguinidad podrán solicitar hasta dos meses de permiso sin sueldo.

En todo caso, se podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad del permiso.

La empresa concederá al personal con al menos una antigüedad de un año, excedencia con fines solidarios como máximo de un año, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo. La solicitud deberá justificarse por la persona solicitante y será estudiada por la Dirección, que aprobará dicha petición cuando las características del puesto de trabajo y el normal funcionamiento de los Departamentos de la Empresa esté garantizado.

En cualesquiera de los casos, ambas partes signantes del convenio colectivo, se escucharán para aquello que tenga que ver con el contenido del presente artículo.

Artículo 50.- Prendas de trabajo

La Empresa facilitará a su personal prendas de trabajo adecuadas de verano e invierno, las prendas de verano serán entregadas durante la primera quincena del mes de mayo y las de invierno durante la segunda quincena del mes de septiembre.

Las prendas y calzado de trabajo sólo podrán ser usadas para la ejecución de los trabajos para los que se conceden, por ello la calidad de estas estará ajustada a un criterio de funcionalidad y no económico; proporcionando a las personas trabajadoras unas garantías y confortabilidad suficiente.

Artículo 51.- Garantía “ad personam”

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal, por las empresas, al entrar en vigor este convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

El Acuerdo suscrito el 12 de enero de 2012 seguirá siendo de aplicación en lo referente a la subrogación en las condiciones de las personas trabajadoras.

Artículo 52.- Derechos sindicales

El crédito de horas sindicales podrá ser acumulado anualmente, por y entre la representación legal de las personas trabajadoras, que podrán ceder a favor de una o varias de ellas el crédito de horas mensuales o anuales retribuidas. Dicho crédito será de 200 horas anuales por cada representante.



Convenio Colectivo EDAR PINEDO IV

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2023						
Grupos	Salario base	Complemento de puesto	Plus Convenio	Salario año	Hora extra	Hora extra nocturna/ festiva
G.P. 1	1.051,39 €	180,45 €	234,92 €	19.703,90 €	18,27 €	19,10 €
G.P. 2B	1.063,28 €	208,22 €	234,92 €	20.203,60 €	18,72 €	19,59 €
G.P. 2A	1.086,04 €	222,13 €	234,92 €	20.689,16 €	19,19 €	20,06 €
G.P. 3B	1.113,81 €	236,00 €	234,92 €	21.244,38 €	19,72 €	20,61 €
G.P. 3A	1.146,55 €	249,86 €	234,92 €	21.869,06 €	20,27 €	21,20 €
G.P. 4	1.184,24 €	263,74 €	234,92 €	22.563,28 €	20,92 €	21,88 €
G.P. 5	1.221,95 €	276,75 €	234,92 €	23.247,34 €	21,58 €	22,56 €
G.P. 6	1.259,57 €	291,52 €	234,92 €	23.951,26 €	22,22 €	23,22 €

OTROS CONCEPTOS 2023					
Concepto	Unidad	Diario	Semanal	Mensual	Anual
Antigüedad				5,75 €	80,50 €
Dietas	13,70 €				
Nocturnidad		17,24 € - 21,55 €			
Turnicidad		4,62 €		70,58 €	846,96 €
Retén				252,37 €	3.028,44 €
Plus de riesgo biológico				18,86 €	226,32 €
Plus festivo				30,16 € - 37,70 €	361,92 € - 452,50 €
Plus festivos especiales	11,85 € / hora				
Plus avisos		48,50 €			
Disponibilidad			83,28 € - 113,12 €		
Disponibilidad festiva		36,36 €			
Productividad					408,69 €
Plan pensiones				135,17 €	1.622,04 €
Desplazamiento	13,91 €				
Kilómetros	0,19 € / km recorrido				
Ayuda Escolar	164,38 €				

Plus Noctur. y Plus Disponib.: se aplica el importe más alto para el personal con un bruto por debajo de 35.000.-€/año
(*) Si se le aplica incremento



Convenio Colectivo EDAR PINEDO IV

TABLA SALARIAL 2024						
Grupos	Salario base	Complemento de puesto	Plus Convenio	Salario año	Hora extra	Hora extra nocturna/ festiva
G.P. 1	1.082,93 €	185,86 €	241,97 €	20.295,02 €	18,82 €	19,67 €
G.P. 2B	1.095,18 €	214,47 €	241,97 €	20.809,71 €	19,28 €	20,18 €
G.P. 2A	1.118,62 €	228,79 €	241,97 €	21.309,83 €	19,77 €	20,66 €
G.P. 3B	1.147,22 €	243,08 €	241,97 €	21.881,71 €	20,31 €	21,23 €
G.P. 3A	1.180,95 €	257,36 €	241,97 €	22.525,13 €	20,88 €	21,84 €
G.P.4	1.219,77 €	271,65 €	241,97 €	23.240,18 €	21,55 €	22,54 €
G.P.5	1.258,61 €	285,05 €	241,97 €	23.944,76 €	22,23 €	23,24 €
G.P.6	1.297,36 €	300,27 €	241,97 €	24.669,80 €	22,89 €	23,92 €

OTROS CONCEPTOS 2024					
Concepto	Unidad	Diario	Semanal	Mensual	Anual
Antigüedad				7,14 €	100,00 €
Dietas	16,00 €				
Nocturnidad		20 € - 24,35 €			
Turnicidad		4,76 €		72,70 €	872,37 €
Retén				252,37 €	3.028,44 €
Plus de riesgo biológico				25,00 €	300,00 €
Plus festivo				31,06 € - 38,83 €	372,78 € - 466,07 €
Plus festivo personal no turnos		50,00 €			
Plus festivos especiales	12,21 €/ hora				
Plus avisos		49,96 €			
Disponibilidad			105,38 € - 140 €		
Disponibilidad festiva		37,45 €			
Productividad					420,95 €
Plan pensiones				135,17 €	1.622,04 €
Desplazamiento	17,00 €				
Kilómetros	0,26 €/ km recorrido				
Ayuda Escolar	169,31 €				



Convenio Colectivo EDAR PINEDO IV

TABLA SALARIAL 2025						
Grupos	Salario base	Complemento de puesto	Plus Convenio	Salario año	Hora extra	Hora extra nocturna/ festiva
G.P. 1	1.115,42 €	191,44 €	249,23 €	20.903,92 €	19,38 €	20,26 €
G.P. 2B	1.128,03 €	220,90 €	249,23 €	21.433,98 €	19,86 €	20,78 €
G.P. 2A	1.152,18 €	235,66 €	249,23 €	21.949,20 €	20,36 €	21,28 €
G.P. 3B	1.181,64 €	250,37 €	249,23 €	22.538,16 €	20,92 €	21,87 €
G.P. 3A	1.216,37 €	265,08 €	249,23 €	23.200,90 €	21,50 €	22,49 €
G.P. 4	1.256,36 €	279,80 €	249,23 €	23.937,40 €	22,19 €	23,21 €
G.P. 5	1.296,37 €	293,60 €	249,23 €	24.663,14 €	22,89 €	23,93 €
G.P. 6	1.336,28 €	309,27 €	249,23 €	25.409,92 €	23,57 €	24,63 €

OTROS CONCEPTOS 2025					
Concepto	Unidad	Diario	Semanal	Mensual	Anual
Antigüedad				7,50 €	105,00 €
Dietas	16,48 €				
Nocturnidad		20,6 € - 25,08 €			
Turnicidad		4,90 €		74,88 €	898,54 €
Retén				252,37 €	3.028,44 €
Plus de riesgo biológico				25,75 €	309,00 €
Plus festivo				31,99 € - 39,99 €	383,88 € - 479,88 €
Plus festivo personal no turnos		51,50 €			
Plus festivos especiales	12,58 €/ hora				
Plus avisos		51,45 €			
Disponibilidad			108,54 € - 144,20 €		
Disponibilidad festiva		38,57 €			
Productividad					433,58 €
Plan pensiones				135,17 €	1.622,04 €
Desplazamiento	17,51 €				
Kilómetros	0,26 €/ km recorrido				
Ayuda Escolar	174,39 €				

