



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 18 de octubre de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, S.A.U. (C.C. 09100320012019).

Visto el texto del convenio de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, S.A.U., suscrito de una parte por los delegados de personal en representación de los trabajadores y de otra por la representación legal de la mercantil, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en Materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

En Burgos, a 18 de octubre de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUONA GESTIÓN DE AGUAS
DE CASTILLA, S.A. DE LA PROVINCIA DE BURGOS
PARA LOS AÑOS 2021, 2022, 2023 Y 2024

PREÁMBULO

Partes signatarias. –

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, S.A.U. de la provincia de Burgos de una parte, los delegados de personal, como representación legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT), y de otra parte, los representantes legales de la empresa (en adelante RLE), que cuentan con la legitimación.

Ambas representaciones, RLPT y RLE, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente para la negociación del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO I. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. – Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, S.A.U. y el personal cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales, ya se trate de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas, o de actividades prestadas para empresas.

Las presentes normas regirán en la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, S.A.U. y en lo no expresamente previsto en las mismas, regirá el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, y la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 2. – Ámbito personal.

Por este convenio colectivo se regirá todo el personal al servicio de la empresa citada, que esté sujeto a las normas laborales vigentes, independiente del tipo de contrato laboral que vincule a las partes.

Artículo 3. – Ámbito territorial.

Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo regirán en los centros de trabajo de la provincia de Burgos.

Artículo 4. – Ámbito temporal.

Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo surtirán efectos desde el día 1 de enero de 2021 y tendrán una duración de cuatro años, a contar desde dicha fecha, es decir hasta el 31 de diciembre de 2024. Si a la finalización de su vigencia no se hubiese negociado un nuevo convenio, se prorrogará el presente articulado hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.



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

Durante el periodo de negociación del nuevo convenio, o durante sus prórrogas si el convenio no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año 2024.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ESTRUCTURA PROFESIONAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5. – Norma general.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sometimiento a lo establecido por las leyes.

En cada momento, la empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos, sociales o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la Dirección de la empresa, asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, sin perjuicio de lo dispuesto en artículo 12 del presente convenio. Solo se podrán establecer y modificar los horarios vigentes, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua y demás disposiciones legales vigentes.

No obstante, lo anterior, si el cambio de puesto fuera con carácter definitivo, se llevará a efecto por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la persona trabajadora, de lo cual se emitirá informe a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 6. – Plantilla.

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

La empresa podrá crear o suprimir puestos de trabajo y llevar a cabo el reajuste de plantilla sin que con ello, perjudique los intereses laborales y económicos o reglamentarios de la persona trabajadora, y todo ello, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 7. – Prestación del trabajo.

La persona trabajadora está obligada a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel del grupo profesional que ostente.

En el caso en que fueran desempeñadas por una persona trabajadora tareas correspondientes a varios oficios o grupos profesionales, éste deberá ostentar aquella que resulte mejor remunerada, sin que ello signifique que pueda dejar de realizar tareas de carácter inferior, sin perjuicio de lo contenido en la legislación vigente.



Cada dos años, y previa valoración de aptitudes y conocimientos por la Dirección de la empresa, así como los representantes legales de los/as trabajadores/as, una persona trabajadora del grupo 1 existentes en la plantilla podrá ascender al grupo 2.

Artículo 8. – Clasificación funcional.

El personal que preste su actividad en el ámbito del presente convenio será clasificado en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de acuerdo con lo recogido en el convenio estatal de aplicación señalado en el artículo 1 vigente en el momento de la firma del presente convenio.

Artículo 9. – Grupos profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará en razón a la función desempeñada en los grupos profesionales establecidos en el convenio estatal de aplicación señalado en el artículo 1 vigente en el momento de la firma del presente convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



3. – El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción de la persona trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional.

La persona trabajadora deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo.

4. – El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

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

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

– GRUPO PROFESIONAL 1:

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

2. Formación: experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), Certificado de Escolaridad o equivalente.

– GRUPO PROFESIONAL 2:

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

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

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

2. Formación:

Nivel A: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.



Nivel B: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

– GRUPO PROFESIONAL 3:

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

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

Nivel B: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.

2. Formación:

Nivel A: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel B: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

– GRUPO PROFESIONAL 4:

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

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

– GRUPO PROFESIONAL 5:

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

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.



– GRUPO PROFESIONAL 6:

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Artículo 10. – Promoción y ascensos.

1. – Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimara necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejarán 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 comporte 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, 5 y 6, y en las del grupo profesional 3, cuando ostentan funciones específicas de mando.

4. – Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por las empresas, éstas promoverán, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de las y los representantes de los trabajadores y las personas trabajadoras 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 a la RLPT.

Artículo 11. – Rendimiento.

1. – Se procederá a la determinación del rendimiento normal a desarrollar en cada puesto de trabajo.

2. – Las remuneraciones que se establecen en el presente convenio, corresponden a un rendimiento normal.



3. – Para determinación de rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniendo en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos.

4. – La representación de las personas trabajadoras legalmente constituida en la empresa, tendrá, en las materias que se especifican los anteriores párrafos la intervención que reconoce la legislación vigente, en especial podrán aportar informe técnico contradictorio en medidas de tiempos y métodos.

Artículo 12. – Dedicación plena al trabajo.

Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de análoga o inferior categoría, podrán ser aquéllas encomendadas a una sola persona hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio ni peyorativo.

Artículo 13. – Ejercicio del mando.

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal del servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad de forma humana, educada y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando de empresa, la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

Artículo 14. – Prendas de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud determinará, de acuerdo con las características del trabajo a desarrollar, las prendas de trabajo que deben ser utilizadas en cada servicio, siendo la siguiente relación a título orientativo.

Con carácter general, las prendas que como mínimo se distribuirán al personal obrero, serán las siguientes:

<i>Años pares</i>		<i>Años impares</i>	
INVERNO		INVERNO	
Pantalón	2 unidades	Pantalón	2 unidades
Polo manga larga	1 unidad	Polo manga larga	1 unidad
Forro polar	1 unidad	Forro polar	1 unidad
Camiseta interior	1 unidad	Camiseta interior	2 unidades
Anorak	1 unidad	Jersey	1 unidad
		Chaqueta cortaviento	1 unidad
VERANO		VERANO	
Pantalón	2 unidades	Pantalón	1 unidad
Polo manga corta	2 unidades	Polo manga corta	2 unidades
		Cazadora verano	1 unidad



Artículo 15. – Movilidad del personal.

La empresa evitará en lo posible la movilidad o cambios de destino del personal. No obstante, si es preciso efectuar el cambio, la empresa valorará y ponderará las necesidades del servicio que motiva dicho cambio, procurará atender la petición de cualquier persona a tal efecto, y oirá a la representación de las personas trabajadoras legalmente constituida en la empresa. En estos supuestos quedarán reconocidos los haberes fijos percibidos por la persona trabajadora en el promedio de los tres últimos meses.

En caso de que una persona trabajadora tuviera que pernoctar en el lugar del desplazamiento percibirá una prima de 9 euros por cada noche de pernocta.

Los trabajos de superior categoría realizados por el personal no pueden ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo la persona trabajadora, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando una persona realice durante más de cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, sí le corresponde el ascenso, se considerará consolidado en dicha plaza a todos los efectos desde el día en que empezó a realizar dichos trabajos.

Artículo 16. – Formación profesional.

La persona tendrá derecho 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 del puesto de trabajo.

Los cursos que se realicen fuera de la jornada de trabajo se compensarán como horas extraordinarias, éstas podrán ser retribuidas o compensadas en jornada; excluyendo los cursos que se realicen de forma voluntaria.

CAPÍTULO III. – JORNADA, VACACIONES,
FESTIVOS, PERMISOS

Artículo 17. – Jornada laboral.

La jornada laboral para toda la vigencia del convenio será de 1.680 horas anuales, con una media de jornada de 38 horas semanales de lunes a viernes para todo el personal, tanto en jornada continua como en jornada partida.

La jornada laboral del personal de oficina, técnico y administrativo/a podrá asimismo realizarse de modo continuado o partido, previo acuerdo inter-partes.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por la empresa y por los representantes legales de las personas trabajadoras, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Dicho calendario laboral deberá contener como información:

- El horario de trabajo diario en la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornada.



De no realizarse nuevo calendario se entenderá automáticamente prorrogado el del año anterior.

Personal de pueblos:

JORNADA CONTINUA. –

Para el año 2022 y 2023 (hasta la firma del convenio), por diferencia de horas trabajadas con el cómputo anual, se crea una bolsa de 60 horas anuales de disposición. A partir del año 2023 (hasta la firma del convenio), por diferencia de horas trabajadas con el cómputo anual, se crea una bolsa de 36 horas anuales de disposición, con el siguiente reglamento de funcionamiento:

La bolsa de horas solo se podrá utilizar para reparar averías de urgente resolución fuera de la jornada laboral, y se compensará de acuerdo con los porcentajes de horas extra 1,5 o 1,75 dependiendo de ser normales o festivas

La diferencia de horas entre la bolsa establecida a partir del 2023 y la anterior (24 horas de diferencia) se distribuirá en el calendario anual, no de manera lineal durante todo el año, sino en aquellas épocas de mayor luminosidad ampliando el horario de entrada como máximo 30 minutos. Esta distribución será consensuada con la RLPT.

En cuanto a la jornada continua, se establece que:

– La jornada continua será aplicable siempre que las circunstancias del puesto de trabajo lo permitan.

– En caso de lecturas la jornada laboral se adecuarán dentro de horas «normales» de visita a las casas.

– Si por razón del puesto de trabajo fuera necesaria la regulación especial de la jornada, se deberá pactar con los trabajadores.

– Hasta el 2023 (hasta la firma del convenio) la bolsa de las 60 horas se distribuirá, cuatrimestralmente estableciéndose un total de 20 horas por cuatrimestre, que caducarán si no se utilizan en el cuatrimestre concreto, salvo pacto entre las partes.

– A partir del año 2023 (hasta la firma del convenio) la bolsa de las 36 horas se distribuirá, cuatrimestralmente estableciéndose un total de 12 horas por cuatrimestre, que caducarán si no se utilizan en el cuatrimestre concreto, salvo pacto entre las partes.

Artículo 18. – Cumplimiento del horario.

Al iniciarse la jornada laboral, el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función, debiendo permanecer en el mismo hasta la hora de salida.

Excepto el personal expresamente autorizado por la índole de su trabajo, no se podrá salir durante la jornada laboral de los centros de trabajo, sin autorización de la jefatura a la que se halle adscrito el personal.

Así mismo, también se requerirá autorización para abandonar el puesto de trabajo y desplazarse por los edificios e instalaciones.



Los representantes de los/as trabajadores/as legalmente constituidos en la empresa, gozarán de las garantías que la legislación establece a los anteriores efectos.

Artículo 19. – Horas extraordinarias.

Cuando las necesidades del Servicio lo requieran, podrán realizarse horas extraordinarias (en adelante H.E.). Se procurará realizar el mínimo número de H.E. que sean imprescindibles. A este fin Aquona revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo a las necesidades del servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal sin precisar la realización de H.E.

Se considerarán H.E. estructurales las realizadas en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Se considerarán H.E. de fuerza mayor, las realizadas teniendo en cuenta el carácter público del servicio encomendado a la empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, situaciones especiales, averías que requieran reparación urgente en la conducción general y/o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables.

El número de H.E. invertidas en estos motivos no entrarán a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como H.E.

La realización de H.E. se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando una copia del resumen mensual a la persona trabajadora y otra a los/as representantes legales de las personas trabajadoras.

Se establece la compensación de horas extra por horas de descanso, en los siguientes términos:

1.º – Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo:

Días laborables (de lunes a sábado) al 150% (1,5 x 1).

Domingo o festivo al 175% (1,75 x 1).

2.º – Se disfrutará a petición del personal previo acuerdo entre las partes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3.º – Las horas extraordinarias respetarán la legalidad vigente: (n.º de descansos, tiempo entre turnos, espacio entre jornada y jornada, etc.).

4.º – La compensación horaria se procurará realizar en jornadas completas (siempre que se hayan generado en un plazo máximo de cuatro meses).

5.º – En el caso de no poderse compensar por parte de la empresa por necesidades del servicio en un plazo de cuatro meses, la empresa está obligada a abonar las mismas.

6.º – La realización de las horas extraordinarias se realizará entre todas las personas trabajadoras posibles e interesados en ellas.



Artículo 20. – Trabajos en turno.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En los procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 21. – Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional. Como norma general, las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente.

Artículo 22. – Disfrute de las vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legalmente constituida en la misma. Al establecerse dicho calendario, se procurará atender las peticiones que eleven las personas trabajadoras, rigiendo no obstante con carácter subsidiario lo establecido en la legislación vigente.

Se establecen los siguientes plazos para realizar el calendario de vacaciones:

- Hasta el 28 de febrero se recibirán las solicitudes de las personas trabajadoras.
- El 15 de marzo la empresa comunicará a la representación del personal los calendarios provisionales.
- Del 16 al 31 de marzo se solucionarán los posibles problemas.
- El 1 de abril se publicará el calendario definitivo.

Si no hubiese solicitud por parte de las personas trabajadoras, las vacaciones las fijaría la empresa, de igual manera si la empresa no cumplierse los plazos se entenderá que las vacaciones solicitadas son las fijadas.

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

Artículo 23. – Días festivos.

Los días festivos que regirán en el presente convenio serán los que se indiquen con carácter oficial en el calendario laboral para dichos años, publicados en el Boletín Oficial del Estado más las fiestas locales y el día 1 de junio, festividad de la Patrona.

Artículo 24. – Licencias.

La persona trabajadora avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:



– Matrimonio de la persona trabajadora o registro de pareja de hecho: quince días naturales.

– Fallecimiento de cónyuge o hijos e hijas: cinco días naturales.

– 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 a 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: cinco días.

– Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos de tercer grado: un día natural que coincidirá con el día del funeral.

– Por nacimiento de hijo/a: la persona trabajadora que no pueda beneficiarse de la prestación por nacimiento por falta de cotización a la Seguridad Social, ni tampoco se pueda beneficiar del subsidio no contributivo por el mismo motivo, tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días naturales.

– Un día por traslado de domicilio habitual.

– Por tiempo indispensable para la asistencia a cursos de preparación al parto.

– Asuntos propios: a partir del año 2023 cuatro días naturales debiendo ser presentada a la empresa, salvo casos de suma urgencia, la correspondiente petición informada favorablemente por la RLPT.

– No tendrán consideración de asuntos propios: las bodas, bautizos y comuniones hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, existiendo también la correspondiente licencia para estos fines.

– 16 horas anuales para asistencia a médicos especialistas para necesidad personal o acompañamiento de familiares de 1.º grado.

– Exámenes: disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los mismos. Si algún empleado que trabajase en régimen de «turno», curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia a elegir el turno de trabajo.

– Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.

– Los días 24 y 31 de diciembre serán licencias, considerando estos días trabajo efectivo a todos los efectos. Si estos días caen en sábado o domingo el personal disfrutará estos dos días en otras fechas. Asimismo, el personal que tuviera que realizar su trabajo los días 24 o 31 de diciembre, disfrutará de otro día por cada uno de estos días trabajados.

En los casos de fallecimiento, la empresa podrá exigir el certificado de defunción y en los de enfermedad, intervención quirúrgica o alumbramiento, un certificado médico oficial expedido por el facultativo que haya intervenido.

Todos los permisos reflejados en este artículo serán de aplicación en la situación de parejas de hecho.



Artículo 24.1. – Licencia no retribuida.

El personal con más de dos años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar una licencia de un mes al año, previa comunicación y validación de la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO IV. – RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 25. – Régimen económico.

El régimen económico que regirá entre la empresa y su personal será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente convenio colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que comprende todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos.

Artículo 26. – Norma general de aplicación.

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

Las retribuciones en las que se hace referencia en el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo a tiempo parcial percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada semanal que realice, comparado con la jornada completa correspondiente a su grupo laboral.

Artículo 27. – Tabla de retribuciones.

Para los años de vigencia del convenio, los salarios de convenio serán incrementados para cada año:

- Para el año 2021: 3%.
- Para el año 2022: 3,75%.
- Para el año 2023: 3,75%.
- Para el año 2024: 2,5%.

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

Al mes siguiente de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial se realizará un pago de 400 euros brutos no consolidables correspondientes al año 2022, para las personas que estén de alta en la fecha de publicación y proporcional al tiempo que hayan estado en 2022. Este pago se realizará a todas las personas trabajadoras, a excepción de aquellas que dispongan de un salario pactado por encima de convenio y que, por tanto, en su nómina se incluya cualquier complemento de carácter absorbible.



Artículo 28. – Niveles de retribución anual.

1. – Nivel anual de retribución por categoría, dicho nivel comprende en cómputo anual el salario base y la participación en beneficios que de él se deriva.

2. – Nivel anual de retribución individual: es el resultado de añadir al nivel anual de retribución que por su categoría corresponda a una persona trabajadora el cómputo anual del premio de antigüedad o antigüedad consolidada, más la participación en beneficio que de él se deriva, más el complemento personal.

Artículo 29. – Salario base.

Las cantidades reflejadas en el anexo I del presente convenio colectivo tendrán la consideración de salario base, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre ordenación del salario.

El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30. – Participación en beneficios.

Tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, consistirá en un 15% de la suma del salario base mensual y de la antigüedad mensual o «antigüedad consolidada».

Se percibirá en las doce mensualidades ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 31. – Complemento personal.

Tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa fijará o modificará en cada caso el complemento personal en su cuantía salvo que se pacte por escrito lo contrario.

A la entrada en vigor del presente convenio, se incrementará de acuerdo con los incrementos pactados en el artículo 27.

Artículo 32. – Plus de turnicidad.

Se establece un plus turno abierto de 25,96 euros mensuales para el año 2021, que se percibirán en las 12 pagas ordinarias, para cada una de las personas trabajadoras con calendario a turnos de las plantas.

Los trabajos a turnos que requieran una actividad permanente durante las 24 horas del día, los 365 días del año, para lo que se establezcan turnos rotativos de 8 horas, variándose periódicamente el turno a prestar por las personas trabajadoras y disfrutando del descanso semanal en una jornada variable, serán retribuidos con un plus cerrado de 112,28 euros mensuales para el año 2021 por mes de trabajo efectivo en este régimen. Este plus compensa tanto el cambio de turno, como el trabajo en domingos y festivos intersemanales.

Este importe será individual y se revalorizará en el mismo porcentaje de incremento general del convenio colectivo.



Artículo 33. – Plus por trabajos nocturnos.

El plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 20% de la suma del salario base, antigüedad o antigüedad consolidada, participación en beneficios y complemento personal que figure en el recibo de salarios.

El plus de trabajos nocturnos tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores. Si la entrada en vigor del presente convenio colectivo, alguna persona percibiese un plus por trabajo nocturno más elevado, éste le será respetado en su cuantía.

Artículo 34. – Plus por trabajos de inferior grupo profesional.

El personal que por el cometido que desempeñan, realicen en determinadas ocasiones trabajos de inferior grupo, descubriendo tuberías mediante el pico y la pala, haciendo hoyos o zanjas y cargando camiones de escombros, percibirán una compensación del 25% de su salario base mensual, en función de las horas trabajadas realmente invertidas, en estos trabajos de inferior grupo.

Este plus tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. – Plus medioambiental.

El personal de redes y plantas, por la realización de trabajos tóxicos, penosos, peligrosos, riesgo biológico o trabajos de inferior grupo profesional, percibirán una retribución de 55,54 euros/mes para el año 2021, se incrementará de acuerdo con los incrementos pactados en el artículo 27.

Artículo 36. – Fecha de devengo de la paga mensual.

La fecha de devengo de las mensualidades ordinarias será como máximo el último día del mes.

En el supuesto de que éste cayera en domingo, la paga mensual será abonada el día anterior.

Artículo 37. – Retribución a tanto alzado por prolongación de jornada, disponibilidad nocturna o en festivo.

Cuando las circunstancias específicas que concurren en el puesto de trabajo sea aconsejable que, la persona trabajadora que lo desempeña en jornada ordinaria, prolongue la misma con horario extraordinario, o trabajo en festivos, podrá convenirse una retribución a tanto alzado de la jornada extraordinaria que deberá documentarse por escrito.

Artículo 38. – Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias, tendrán el carácter de complemento salarial, de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada una de las cuatro gratificaciones extraordinarias consistirán en el importe de la suma del salario base mensual y de la antigüedad mensual o antigüedad consolidada.



Las fechas de devengo de las cuatro gratificaciones extraordinarias serán las coincidentes con las de abono de las pagas ordinarias de marzo, junio y septiembre, y el día 15 de diciembre.

Artículo 39. – Valor de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias trabajadas en día laborable se abonarán o compensarán con un recargo del 50% sobre el valor de las horas ordinarias. El valor hora ordinaria, se calculará dividiendo la totalidad de los haberes semanales fijos (salario base + antigüedad o antigüedad consolidada + beneficios + complemento personal + pagas extras) que le corresponda percibir a la persona trabajadora, por el número total de horas semanales de trabajo.

El personal que trabajando a turnos tenga que desarrollar sus labores en un día festivo no recuperable, tendrá derecho al disfrute de un día de descanso, que se establecerá de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Para el resto del personal que tenga que realizar trabajos en festivos no recuperables, se podrá optar entre descansar la jornada realizada, según se establece anteriormente, o percibir el importe de las horas trabajadas con un recargo del 75%.

Cuando una persona trabajadora a la que no le corresponda descansar en domingo, lo haga en un día festivo no recuperable, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso que se establecerá como indica el párrafo anterior.

Artículo 40. – Plus de disponibilidad para trabajadores de pueblos. Rondas y retenes para el personal de pueblos.

Para los años 2021, 2022 y hasta junio de 2023 se establece un plus de disponibilidad para el personal que preste sus servicios en los pueblos realizando retenes fuera de la jornada laboral. Se entenderá por retén el tiempo en el que permanezca el personal en expectativa de posible atención al Servicio, fuera del horario habitual de trabajo y por el periodo comprendido desde el final hasta el comienzo de la jornada ordinaria de forma que pueda personarse en su centro de trabajo o la instalación que se le indique en el tiempo más breve posible desde el momento del aviso para desarrollar el trabajo que una avería, emergencia u otras necesidades que el servicio requiera. Se incluye en dicho plus el tiempo necesario para la revisión del estado de funcionamiento de las plantas de tratamiento, bombeos y las operaciones básicas a realizar para asegurar el correcto funcionamiento de las instalaciones.

El importe para percibir por el retén será:

a) Cuando el retén lo realice una única persona, al mes percibirá para el año 2021, 207,77 euros/mensuales; para el año 2022, 215,56 euros/mensuales y para el año 2023, 215,56 euros/mensuales salvo que tuviese establecido un importe superior.

b) Cuando esta tarea sea realizada por dos o más operarios, al mes percibirán la parte proporcional mencionada en el anterior a).

Apoyo al retén de explotación: se entiende por apoyo al retén el tiempo en que el trabajador permanezca en expectativa de posible atención al servicio, a requerimiento del



personal de retén de la explotación (previa consulta, si lo estima necesario, al capataz o jefe de servicio), a determinado lugar, para prestar un servicio como consecuencia de situaciones que se presenten con carácter extraordinario, urgente y que por su trascendencia, desde el punto de vista económico, del servicio público, o de daños a personas o bienes, puedan considerarse de gravedad, siendo imposible o difícil la atención de la urgencia por el personal que esté de guardia o servicio.

La compensación económica del apoyo a retén de explotación será equivalente al 2/3 del importe de una guardia de localización, 135,8 euros para el 2021, 140,89 euros para el 2022 y 146,17 euros para el 2023 y, dado su carácter extraordinario, no se computará para la retribución de las vacaciones.

A partir del 1 julio del año 2023, debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la realización de rondas, retenes para pueblos y apoyo a retenes será obligatoria para todas las personas trabajadoras que, por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio, sean designadas para tales cometidos. El servicio de ronda y el de retén, preferentemente deberá realizarse por parte de la misma persona. No se podrá establecer más de dos semanas consecutivas de servicio en la misma persona.

40.1. – Rondas vigilancia.

Las rondas consistirán en prestar el servicio de control y mantenimiento de instalaciones, fuera de horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, en días de descanso semanal y/o festivo; programadas bajo calendario anual.

Las instalaciones podrán ubicarse tanto en dependencias de la empresa como en lugares de trabajo que el servicio requiera.

Las personas trabajadoras que presten este servicio de ronda dispondrán de un calendario anual rotativo en el que constarán los días y los centros de trabajo o instalaciones asignadas para la ronda, que será negociado con la RLPT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo y publicado durante el primer trimestre del año; dicho calendario deberá comprender un sistema alternativo para casos de IT, licencias o vacaciones, etc.

Cualquier variación de dicho calendario por necesidades del servicio o por nuevas adjudicaciones/finalizaciones de contratos administrativos:

- No tendrá consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Se informará por escrito a la RLPT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo con suficiente antelación a que se pueda motivar un cambio de criterio.
- Cualquier cambio deberá estar justificado por motivos organizativos y/o de producción que comportará la actualización del protocolo de tareas publicado en cada centro de trabajo, este protocolo deberá estar informado a la RLPT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo.



Los trabajos a realizar durante el servicio de control y mantenimiento de instalaciones serán los mínimos necesarios para la correcta prestación del servicio.

Se establece una limitación máxima de 4 horas de trabajo por jornada para la realización de las rondas y un mínimo de 1 hora (La primera hora se percibirá completa, aunque se trabaje en fracción de hora). Este servicio estará claramente definido con las actividades que deban realizar las personas trabajadoras y se informará convenientemente a la RLPT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo.

Las horas trabajadas como rondas vigilancia se abonarán con un importe por cada hora efectiva trabajada y se compensarán por el tiempo equivalente de descanso.

Este tiempo de descanso se detraerá en primer lugar de la bolsa de horas a razón de hora por hora, con un límite de 12 horas cuatrimestrales (estas horas tendrán prioridad en el descuento de bolsa frente a eventuales horas destinadas a la reparación de averías). El resto de horas de descanso podrá acumularse en jornadas completas durante el año en curso, excepto las generadas en el último trimestre que pueden disfrutarse el primer trimestre del año siguiente. En los casos de preaviso de disfrute de este tiempo de compensación por parte de la persona trabajadora dentro del plazo de al menos 2 meses, se priorizará el disfrute frente a las necesidades del servicio.

Los descansos deberán respetarse de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, debiendo cumplirse con las horas establecidas en el presente convenio.

El importe económico correspondiente por cada hora efectiva trabajada de ronda será según cuadro inferior.

Aquellas personas trabajadoras que en el momento de la firma de este convenio perciban un importe superior a este concepto, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas con anterioridad.

40.2. – Retenes pueblos y apoyo retenes.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la disponibilidad para retén y apoyo retén será obligatoria para todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio y, especialmente en el área técnica y operaria, sean designadas para tales cometidos.

El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a las personas trabajadoras fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo. Los trabajos encomendados al servicio de retén deberán estar enmarcados dentro de la consideración de trabajos de urgente resolución. Se entenderán trabajos de urgente resolución todos aquellos trabajos de consideración inaplazable para garantizar el correcto servicio (que no se puedan retrasar para la siguiente jornada ordinaria).

El tiempo en el que la persona trabajadora se encuentre en situación localizable no tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo o jornada laboral; por el contrario, el tiempo efectivo de trabajo o tiempo de actuación invertido por la persona trabajadora en los trabajos de urgente resolución tendrá consideración de jornada laboral, respetándose los descansos legales.



El servicio de retén contará con un calendario anual con la misma descripción y consideración que la regulación de las rondas de vigilancia. Este calendario deberá contemplar el ámbito de actuación que tendrá que ser equitativo y rotar entre todas las personas trabajadoras que realicen el retén.

El servicio retén mantendrá la siguiente estructura:

– Disponibilidad: tiempo en el que la persona trabajadora se encuentra en situación localizable a disposición de la empresa y en estado de alerta ante una posible intervención de urgente resolución.

La disponibilidad se llevará a cabo mediante el sistema de localización que proporcione la empresa. La empresa, en el plazo de seis meses de la firma del convenio, establecerá un protocolo con el fin de mejorar el sistema de filtraje de las llamadas recibidas a través del centro de atención telefónica.

El importe económico correspondiente por cada día de disponibilidad prestando el servicio de retén será según tabla anexa. Aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por este concepto mantendrán su cuantía y las condiciones pactadas con anterioridad.

En aquellos grupos de explotaciones que realizan el retén compartido entre dos personas trabajadoras; si una de ellas, o un tercero, tiene que realizar el retén del otro para cubrir bajas y/o permisos/licencias retribuidas, le será abonado a mayores la disponibilidad de dicha explotación a cubrir.

La cantidad económica por disponibilidad se considera independiente de la intervención que la persona trabajadora pueda realizar durante el servicio de retén.

– Tiempo efectivo de trabajo: tiempo invertido por la persona trabajadora en la solución y/o reparación de las averías de urgente resolución. En el caso de instalaciones telecontroladas, en las que la resolución de la avería requiera de una actuación telemática (ordenador/tablet, smartphones), el tiempo destinado a ello se incluirá como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo efectivo de trabajo comienza en el momento que la persona trabajadora recibe el aviso de movilización y termina en el momento de la llegada a su domicilio.

Los tiempos de intervención/actuación derivados de la prestación del servicio de retén se compensarán o abonarán a criterio de la persona trabajadora con el límite legal establecido, según lo establecido en los artículos 19 y 39 (horas extraordinarias y valor de las horas extraordinarias) del presente convenio.

Para todas las personas que perciban un importe superior por un concepto de idéntica naturaleza, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas.

La modificación del actual sistema de retén conlleva la negociación con la RLPT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo.



40.3. – Apoyo de retén (exclusivo para las explotaciones de Medina de Pomar y Briviesca).

El apoyo retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a las personas trabajadoras fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, solo para el caso de que no pudiendo el retén solucionar el problema por sí solo, se le solicite su actuación para realizar tareas de apoyo y refuerzo al mismo. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que la persona trabajadora esté disponible y localizable.

Los importes para estas explotaciones de apoyo al retén serán de 37 euros/semana y persona trabajadora para el año 2023 y 37,93 euros/semana y persona trabajadora para el 2024.

Tabla importes: que se aplicarán a las personas trabajadoras que presten sus servicios en pueblos o para pueblos

AÑO	RETEN (€/día)	RONDA (€/hora)	
		Sábados/domingos	Festivos intersemanales*
2023	16 €	7,5 €	10 €
2024	18 €	8 €	10 €

* Festivos intersemanales corresponden a los 14 festivos del calendario laboral y los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 41. – Prima de lectura.

La empresa podrá proponer al personal que efectúe trabajos de lectura el establecimiento de una prima que se pactará de común acuerdo. Tal prima tendrá el carácter de complemento salarial, de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando a una persona trabajadora se le encomiende realizar lecturas fuera de su jornada de trabajo se abonará una prima de 0,03 euros por lectura.

Artículo 42. – Plus festivos especiales.

Para el año 2021 todo el personal que a las doce de la noche de los días 24 o 31 de diciembre esté realizando su jornada laboral, percibirá una compensación económica de 65,32 euros/noche para el 2021.

A partir del 2022 las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que presten servicios efectivos en los siguientes días y horas:

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



Para el año 2022 se percibirá por cada hora efectiva de trabajo realizado la cantidad de 11,09 euros por cada hora, computándose las fracciones de hora como completas a efectos de abono de la cuantía indicada por hora.

Este plus será revalorizable a partir de 1 de enero de 2023 según artículo 27 del presente convenio.

Artículo 43. – Contratos eventuales.

En caso de extinción del contrato de trabajo eventual, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una cuantía económica. La indemnización será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar un día de salario por mes trabajado.

Artículo 44. – Régimen disciplinario, faltas y sanciones.

El presente artículo se regirá por el capítulo VIII: régimen disciplinario, del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua.

CAPÍTULO V. – RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 45. – Mejora de las prestaciones por incapacidad laboral transitoria.

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad profesional o de accidente laboral, la empresa abonará al personal que se encuentra en tal situación, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social. En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común o de accidente no laboral, la empresa abonará a la persona trabajadora que se encuentre en tal situación:

- La totalidad del salario real fijo en los tres primeros días de la baja.
- La diferencia entre la totalidad del salario real fijo y la prestación que le corresponda, por tal contingencia, de la Seguridad Social en los siguientes casos:
 - Del cuarto al décimo día, de la primera baja anual de la persona trabajadora, ambos inclusive.
 - Del veintiuno en adelante, en cualquiera de las bajas anuales de la persona trabajadora.
 - La diferencia entre el 85% del salario real fijo y la prestación, que le corresponda, por tal contingencia, de la Seguridad Social, en los siguientes casos:
 - Del día 11 al 20, ambos inclusive, en cualquiera de las bajas del personal trabajador.
 - Del cuarto al décimo, ambos inclusive, en la segunda y sucesivas bajas anuales de la persona trabajadora.

Artículo 46. – Seguro de vida.

La empresa mantendrá concertado y a su costa, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias:



– Muerte natural, hasta el límite de 65 años de edad, 18.030,36 euros, que serán entregadas, después de producirse el fallecimiento a los/as beneficiarios/as que legalmente haya designado la persona trabajadora.

– Invalidez absoluta para todo tipo de trabajo, hasta el límite de 65 años de edad, 23.500 euros que serán entregadas a la persona trabajadora, al declararse la citada invalidez.

– Invalidez total para la profesión habitual, hasta el límite de 65 años de edad 23.500 euros que serán entregadas a la persona trabajadora, al declararse la citada invalidez.

– Invalidez absoluta, incluyendo la gran invalidez, para todo tipo de trabajo, hasta el límite de 65 años de edad, derivada de accidente laboral: 23.500 euros que serán entregadas a la persona trabajadora al declararse la invalidez citada o enfermedad profesional.

– Muerte por accidente de trabajo, hasta el límite de 65 años de edad: 20.000 euros que serán entregadas después de producirse el fallecimiento, a los/as beneficiarios/as que libremente haya designado la persona trabajadora.

– Muerte por accidente de tráfico, hasta el límite de 65 años de edad, 18.030,36 euros, que serán entregadas después de producirse el fallecimiento a los/as beneficiarios/as que libremente haya designado la persona trabajadora.

El personal, a su cargo, puede mejorar dichas prestaciones básicas.

Artículo 47. – Vinculación al seguro de vida.

El seguro de vida al que se hace referencia en el artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del productor en la póliza de este seguro, sin que por tanto el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Artículo 48. – Reconocimiento médico.

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

Artículo 49. – Ayuda por fallecimiento.

La empresa en caso de fallecimiento de cualquier persona trabajadora a su servicio, abonará los derechos habientes cuatro mensualidades completas.

Artículo 50. – Subsidio por privación temporal del permiso de conducir.

Si alguna persona trabajadora de las que conducen habitualmente vehículos de la empresa o utilizan el suyo particular para realizar trabajos de la misma resultare privado de su permiso de conducir por haber cometido alguna infracción punible al conducir por cuenta de la empresa, siempre que no sea por imprudencia manifiesta y temeraria, se le compensará económicamente con la cantidad de 30 euros mensuales durante el período de privación del permiso de conducir con un máximo de dos años.



Asimismo, la empresa estará obligada a facilitarle un puesto de trabajo, eventualmente, donde no precise conducir vehículos, respetándose su percepción económica.

Artículo 50 bis. – Renovaciones Certificado de aptitud profesional (CAP).

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que necesiten para el desarrollo de su actividad el carnet de conducir CAP (Certificado de aptitud profesional), la empresa les pagará el curso de renovación del mismo.

Artículo 51. – Bolsa de vacaciones.

La empresa abonará 110 euros a todo el personal que por necesidades del servicio o por orden de la Dirección de la empresa, previo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras deba modificar sus vacaciones, bien en su inicio o interrumpiendo las mismas, siempre y cuando los trabajos a desarrollar sean de carácter urgente o inaplazable, a juicio de la empresa.

Artículo 52. – Asignación familiar.

En el supuesto de que alguna persona trabajadora de la plantilla tuviera a su cuidado a algún familiar de primer grado (hijo/a o pareja) con una discapacidad psíquica, física o sensorial, de al menos un 33%, percibirá como ayuda económica para su atención, la cantidad de 27,22 euros brutos en cada una de las doce pagas ordinarias, siempre que el familiar no perciba rentas anuales superiores al IPREM. Para los siguientes años aumentará en la misma proporción que el convenio colectivo.

CAPÍTULO VI. – PRÉSTAMOS

Artículo 53. – Préstamos.

La empresa, para la adquisición de la primera vivienda o para la construcción de la primera vivienda en propiedad, podrá conceder préstamos por un tope de euros 4.507,59 en cada ocasión.

Asimismo, y para atenciones diversas, podrá conceder préstamos por un tope máximo de 3.005,06 en cada ocasión.

Artículo 54. – Condiciones para concesión de préstamos.

Son condiciones indispensables para poder optar a estos préstamos, las siguientes:

1. Tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa.
2. No tener cantidades pendientes para la amortización de otros préstamos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad a la persona trabajadora que lo solicite.
3. El saldo que en cada momento se adeude a la empresa por los diversos préstamos concedidos, no serán superiores a 24.040,48 euros.
4. El saldo que en cada momento se adeude a la empresa, únicamente por los préstamos de atenciones diversas, no será superior a 3.005,06 euros.



5. El préstamo para la adquisición de la primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad, sólo podrá ser concedido una sola vez a la persona trabajadora que lo solicite.

Artículo 55. – Concesión de los préstamos.

Los préstamos para la adquisición de la primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad serán de concesión obligatoria, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión dispuestas en el artículo anterior y sea además debidamente justificada la adquisición.

Los préstamos para atenciones diversas requerirán informe de los representantes de las personas trabajadoras, legalmente constituida la empresa, siendo concedidos, si dicho informe es positivo, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión dispuestas en el artículo anterior, dichos préstamos sólo podrán ser solicitados en los seis primeros meses del año.

Artículo 56. – Intereses, plazo y forma de amortización.

Los préstamos devengarán un interés del 2% anual.

El plazo máximo de amortización de los préstamos será de tres años para la adquisición de primera vivienda o construcción de la primera vivienda en propiedad, y de dos años para los restantes. Los préstamos concedidos, se amortizará en las pagas ordinarias y/o en las pagas extraordinarias de una cantidad fijada en atención a la cuantía, intereses y plazo de amortización.

CAPÍTULO VII. – OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 57. – Comité de empresa y delegados de personal.

En lo concerniente a las funciones y garantías de los representantes de las personas trabajadoras legalmente constituida en la empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. – Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina del personal el importe de la cuota sindical correspondiente.

El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresa con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Los importes retenidos se entregarán a la Central Sindical que designe el personal de la empresa.

La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación contraria durante el período de un año.



Artículo 59. – Lote de Navidad.

El importe unitario por persona trabajadora será de 139,20 euros para los años 2021 y 2022.

Para el año 2023 el importe será de 154,33 euros, siendo éste revisado anualmente a partir de 2024 en la misma proporción que el convenio.

Excepcionalmente en el importe del año 2023 se sumarán 13,74 euros que se corresponden con los atrasos de los años 2021 y 2022.

A los efectos de composición del lote y gestión de compra de los productos del mismo, la representación de las personas trabajadoras legalmente constituida por la empresa, propondrá a la Dirección los productos, marcas y proveedores que estimen más ventajosos, presentando tres lotes, para que la Dirección de la empresa elija uno de ellos.

CAPÍTULO VIII. – CLÁUSULAS FINALES

Artículo 60. – Productividad.

Las partes hacen constar que consideran básico para el buen funcionamiento de la empresa en particular y de la economía nacional en general, que se incremente la productividad en todos los puestos de trabajo, procurando un incremento de rendimiento, tanto global como individual considerado. Teniendo en cuenta este incremento de productividad han sido posibles las estipulaciones del presente convenio colectivo.

Artículo 61. – Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.

Se crea una comisión de vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo, formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, que hayan intervenido en la negociación del convenio colectivo. Entre ellos se nombrará un presidente y un secretario, que serán los encargados de dirigir la reunión y levantar acta de lo acaecido en la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia de lo pactado.
3. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
4. Estudio de las discrepancias que le sometan la dirección, o su personal, sobre las condiciones establecidas en el convenio y, en su caso, pronunciamiento.
5. Formular consultas a la autoridad laboral competente.
6. Actualización y/o revisión, en su caso, de los salarios del convenio.

La Comisión Paritaria, como procedimiento, podrá reunirse a instancia de cualquiera de las partes. La parte que promueva la reunión enviará notificación a la Dirección de Recursos Humanos para que en el plazo máximo de 5 días convoque a la misma, señalando día hora y lugar de la reunión, así como los asuntos del orden del día a tratar.



En todo caso el plazo máximo para dicha reunión será de 20 días naturales desde la comunicación fehaciente a Recursos Humanos.

Las partes podrán acudir a las reuniones con asesores, que tendrán voz pero no voto, y el número de estos asesores no será superior a dos por cada parte.

La adopción de acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria, requerirá, al menos, el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros componentes. Sus resoluciones, en principio, tendrán carácter vinculante, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de acciones que las partes puedan utilizar ante la Jurisdicción Social o Administrativa. En aquellos supuestos en los que la comisión paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas, solicitarán una mediación al SERLA.

Artículo 62 Garantía «Ad personam».

Se respetarán «ad personam», los derechos económicos y sociales adquiridos que excedan de lo pactado en el presente convenio colectivo.

Artículo 63. – Prelación de normas.

Todo ello por cuanto el presente convenio colectivo 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.

Para determinar la prevalencia de normas se estará a lo que determine la legislación vigente.

Artículo 64. – Cláusulas de absorción.

El régimen económico pactado en el presente convenio colectivo y valorado en su cómputo anual, absorberán automáticamente, hasta donde alcance todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse, durante la vigencia del mismo, por disposición legal o reglamentaria.

Artículo 65. – Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuera modificado algún aspecto esencial del presente convenio colectivo, quedará sin eficacia la totalidad del convenio, debiendo ser examinado nuevamente su contenido por la Comisión Negociadora del mismo.

Artículo 66. – Cláusula transitoria.

Las diferencias económicas que hayan podido producirse durante la vigencia del presente convenio colectivo, hasta su publicación, deberán hacerse efectivas a ser posible en la nómina del mes.

Artículo 67. – Plan de igualdad.

En relación con esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No



Discriminación, lo establecido en el capítulo 15 del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, en relación a los planes de igualdad y lo previsto en el Plan de Igualdad de la empresa Aquona Gestión de Aguas de Castilla, S.A. vigente en cada momento.

Artículo 68. – Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio y para la no aplicación del régimen salarial:

Si no hubiera acuerdo en los procesos de negociación sobre la inaplicación del régimen salarial y en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos previstos en el Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Disposición adicional primera. – Garantías «ad personam» derivadas de anteriores convenios.

A continuación, se especifican los conceptos o condiciones regulados en acta anexa de acuerdos del convenio colectivo para Burgos de Aquona, S.A. de fecha 22 de enero de 2019, que se respetarán a título individual:

a) Antigüedad: se mantendrá como garantía «ad personam» la consolidación del porcentaje, que resulte en relación con su salario en concepto de antigüedad o antigüedad consolidada que viniesen percibiendo las personas trabajadoras. Dichos conceptos salariales quedaron consolidados a 31/12/2014.

b) Plus personal especial: se mantendrán como garantía «ad personam» los importes que en concepto de plus personal especial (que proviene de la consolidación de los conceptos de quebranto de moneda, bonificación de recibos de agua y ropa de trabajo para personal de oficina). Dichos conceptos salariales quedaron consolidados a 31/12/2013. Este plus personal especial se incrementará en el mismo porcentaje del salario en toda la vigencia del convenio, no siendo absorbible ni compensable.

c) Plus de transporte: se mantendrán como garantía «ad personam» los importes en concepto de plus de transporte. Dicho concepto salarial quedó consolidado a 01/01/2015. Este importe será individual y se revalorizará en el mismo porcentaje de incremento general del convenio colectivo.

* * *



ANEXO I

TABLA SALARIAL AQUONA BURGOS DEFINITIVA 2021

(3% sobre tabla 2020)

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA	Salario Base Mensual	Participación en beneficios	Gratificaciones Extraordinarias (4/año)	Sal. Bruto Año 2021
G.P. 1	Operativa	1.038,35	155,75	1.038,35	18.482,60
	Técnico/Admin.	1.047,58	157,14	1.047,58	18.646,96
G.P. 2 Nivel B	Operativa	1.054,31	158,15	1.054,31	18.766,76
	Técnico/Admin.	1.055,13	158,27	1.055,13	18.781,32
G.P. 2 Nivel A	Operativa	1.088,27	163,24	1.088,27	19.371,20
	Técnico/Admin.	1.096,49	164,47	1.096,49	19.517,48
G.P. 3 Nivel B	Operativa	1.111,39	166,71	1.111,39	19.782,76
	Técnico/Admin.	1.122,21	168,33	1.122,21	19.975,32
G.P. 3 Nivel A	Operativa	1.150,23	172,53	1.150,23	20.474,04
	Técnico/Admin.	1.335,39	200,31	1.335,39	23.769,96
G.P. 4		1.433,94	215,09	1.433,94	25.524,12
G.P. 5		1.445,34	216,80	1.445,34	25.727,04
G.P. 6		1.545,92	231,89	1.545,92	27.517,40

«Según los artículos 30 y 38 del convenio, el importe de la participación en beneficios y de las gratificaciones extraordinarias tendrán en cuenta, en su caso, además del salario base mensual, la antigüedad mensual o antigüedad consolidada».

* * *



TABLA SALARIAL AQUONA BURGOS DEFINITIVA 2022

(3,75% sobre tabla 2021)

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA	Salario Base Mensual	Participación en beneficios	Gratificaciones Extraordinarias (4/año)	Sal. Bruto Año 2022
G.P. 1	Operativa	1.077,29	161,59	1.077,29	19.175,72
	Técnico/Admin.	1.086,86	163,03	1.086,86	19.346,12
G.P. 2 Nivel B	Operativa	1.093,85	164,08	1.093,85	19.470,56
	Técnico/Admin.	1.094,70	164,21	1.094,70	19.485,72
G.P. 2 Nivel A	Operativa	1.129,08	169,36	1.129,08	20.097,60
	Técnico/Admin.	1.137,61	170,64	1.137,61	20.249,44
G.P. 3 Nivel B	Operativa	1.153,07	172,96	1.153,07	20.524,64
	Técnico/Admin.	1.164,29	174,64	1.164,29	20.724,32
G.P. 3 Nivel A	Operativa	1.193,36	179,00	1.193,36	21.241,76
	Técnico/Admin.	1.385,47	207,82	1.385,47	24.661,36
G.P. 4		1.487,71	223,16	1.487,71	26.481,28
G.P. 5		1.499,54	224,93	1.499,54	26.691,80
G.P. 6		1.603,89	240,58	1.603,89	28.549,20

«Según los artículos 30 y 38 del convenio, el importe de la participación en beneficios y de las gratificaciones extraordinarias tendrán en cuenta, en su caso, además del salario base mensual, la antigüedad mensual o antigüedad consolidada».

OTROS CONCEPTOS A INCREMENTAR SEGÚN ARTÍCULO 27. –

Artículo 52. – Asignación familiar: 28,24 euros/mes.

* * *



TABLA SALARIAL AQUONA BURGOS DEFINITIVA 2023

(3,75% sobre tabla 2022)

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA	Salario Base Mensual	Participación en beneficios	Gratificaciones Extraordinarias (4/año)	Sal. Bruto Año 2023
G.P. 1	Operativa	1.117,69	167,65	1.117,69	19.894,84
	Técnico/Admin.	1.127,62	169,14	1.127,62	20.071,60
G.P. 2 Nivel B	Operativa	1.134,87	170,23	1.134,87	20.200,68
	Técnico/Admin.	1.135,75	170,36	1.135,75	20.216,32
G.P. 2 Nivel A	Operativa	1.171,42	175,71	1.171,42	20.851,24
	Técnico/Admin.	1.180,27	177,04	1.180,27	21.008,80
G.P. 3 Nivel B	Operativa	1.196,31	179,45	1.196,31	21.294,36
	Técnico/Admin.	1.207,95	181,19	1.207,95	21.501,48
G.P. 3 Nivel A	Operativa	1.238,11	185,72	1.238,11	22.038,40
	Técnico/Admin.	1.437,43	215,61	1.437,43	25.586,20
G.P. 4		1.543,50	231,53	1.543,50	27.474,36
G.P. 5		1.555,77	233,37	1.555,77	27.692,76
G.P. 6		1.664,04	249,61	1.664,04	29.619,96

«Según los artículos 30 y 38 del convenio, el importe de la participación en beneficios y de las gratificaciones extraordinarias tendrán en cuenta, en su caso, además del salario base mensual, la antigüedad mensual o antigüedad consolidada».

OTROS CONCEPTOS A INCREMENTAR SEGÚN ARTÍCULO 27. –

Artículo 42. – Plus festivos especiales: 11,51 euros/hora.

Artículo 52. – Asignación familiar: 29,30 euros/mes.

* * *



TABLA SALARIAL AQUONA BURGOS DEFINITIVA 2024

(2,5% sobre tabla 2023)

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA	Salario Base Mensual	Participación en beneficios	Gratificaciones Extraordinarias (4/año)	Sal. Bruto Año 2024
G.P. 1	Operativa	1.145,63	171,84	1.145,63	20.392,16
	Técnico/Admin.	1.155,81	173,37	1.155,81	20.573,40
G.P. 2 Nivel B	Operativa	1.163,24	174,49	1.163,24	20.705,72
	Técnico/Admin.	1.164,14	174,62	1.164,14	20.721,68
G.P. 2 Nivel A	Operativa	1.200,71	180,11	1.200,71	21.372,68
	Técnico/Admin.	1.209,78	181,47	1.209,78	21.534,12
G.P. 3 Nivel B	Operativa	1.226,22	183,93	1.226,22	21.826,68
	Técnico/Admin.	1.238,15	185,72	1.238,15	22.039,04
G.P. 3 Nivel A	Operativa	1.269,06	190,36	1.269,06	22.589,28
	Técnico/Admin.	1.473,37	221,01	1.473,37	26.226,04
G.P. 4		1.582,09	237,31	1.582,09	28.161,16
G.P. 5		1.594,66	239,20	1.594,66	28.384,96
G.P. 6		1.705,64	255,85	1.705,64	30.360,44

«Según los artículos 30 y 38 del convenio, el importe de la participación en beneficios y de las gratificaciones extraordinarias tendrán en cuenta, en su caso, además del salario base mensual, la antigüedad mensual o antigüedad consolidada».

OTROS CONCEPTOS A INCREMENTAR SEGÚN ARTÍCULO 27. –

Artículo 42. – Plus festivos especiales: 11,80 euros/hora.

Artículo 52. – Asignación familiar: 30,04 euros mes.

Artículo 59. – Lote de Navidad: 158,19 euros.