



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Aguas y Saneamientos de Torremolinos, Sociedad Anónima.

Expediente: 29/01/0488/2022.

Fecha: 21 de diciembre de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29005132011994.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS Y SANEAMIENTOS DE TORREMOLINOS, SOCIEDAD ANÓNIMA.

Visto el acuerdo de fecha 12 de diciembre de 2022, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Aguas y Saneamientos de Torremolinos, Sociedad Anónima, número de expediente REGCON 29/01/0488/2022 y código de convenio colectivo 29005132011994 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 21 de diciembre de 2022.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO QUE REGIRÁ ENTRE LA EMPRESA “AGUAS Y SANEAMIENTOS DE TORREMOLINOS, SOCIEDAD ANÓNIMA” (AGUAS DE TORREMOLINOS) Y SUS TRABAJADORES DURANTE LOS AÑOS 2022-2025

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Comisión negociadora y ámbito personal de aplicación*

1.1) COMISIÓN NEGOCIADORA

Los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo que regirá en la Empresa Aguas y Saneamientos de Torremolinos, Sociedad Anónima, durante los años 2022-2025, son los especificados a continuación:

POR LA EMPRESA

Don Íñigo Unanue Arrizabalaga

Don Gustavo Calero Díaz

Don Salvador Quesada Torres

POR LOS TRABAJADORES

Don Andrés Cerrillo Zornoza

Doña Marta Rodríguez Ramírez

Don Rafael García Salado

1.2) ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN

Es objeto del presente convenio la regulación de las relaciones de trabajo del personal de la Empresa Aguas y Saneamientos de Torremolinos, Sociedad Anónima (en anagrama Aguas de Torremolinos).

Artículo 2. *Ambito temporal y denuncia*

El convenio, de forma general entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, cualquiera que sea la fecha en que se publique en el *Boletín Oficial de la Provincia*, salvo las disposiciones o artículos en los que se indique expresamente una fecha de entrada en vigor de forma específica distinta de la anteriormente citada y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre del 2025, prorrogándose por anualidades sucesivas siempre que no sea denunciado por cualquiera de las partes con un mes, al menos, de antelación al término de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia del convenio habrá de ser expresa y escrita dirigida a la otra parte y a la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía. En el supuesto de existir denuncia del convenio no se producirán incrementos en ninguno de los conceptos salariales hasta la firma del nuevo convenio y en virtud del contenido del mismo.

Artículo 3. *Ámbito funcional, territorial y vinculación a la totalidad*

3.1) ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre Aguas de Torremolinos y los trabajadores y trabajadoras cuya actividad laboral desarrollada esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua, así como las funciones que se contemplen en los estatutos de Aguas de Torremolinos.

3.2) ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial de aplicación del convenio colectivo abarca a los centros y lugares de trabajo que Aguas de Torremolinos tenga establecidos o establezca en un futuro en el municipio de Torremolinos (Málaga).

3.3) VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Constituye el presente convenio un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas las condiciones, globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, se considerará nulo en su totalidad, en el supuesto de que los organismos competentes consideraran que conculca la legalidad vigente, el todo o parte del mismo.

Artículo 4. *Absorción y compensación*

Las condiciones establecidas en este convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las que existieran con anterioridad, o que pudieran establecerse, durante su vigencia, cualquiera que sea su causa, naturaleza u origen, siempre que, examinadas en su conjunto, y en cómputo anual, resulten más beneficiosas.

Artículo 5. *Normas supletorias*

En lo no previsto en este convenio, será de aplicación, con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua o normativa equivalente que lo sustituya y demás normas de general aplicación.

Artículo 6. *Incrementos y revisiones salariales*

AÑO 2022: 3,50 % consolidable con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022. Se aplicará la revisión sobre todos los conceptos salariales salvo el plus de asistencia cuya cuantía se determinan más adelante.

AÑO 2023: 2,00 % fijo más 0,50 % variable en función de los siguientes parámetros:

- 0,25 % si el número de accidentes de trabajo con baja (exceptuando los accidentes *in-itinere*) no supera la cifra a 31 de diciembre de 2022 de 2 unidades.
- 0,25 % proporcional en función de si la facturación en euros por conceptos de agua y alcantarillado del año 2022 a fecha 31 de diciembre se incrementa entre el 0 % y el 8 %, sobre la facturación de los conceptos anteriores a fecha 31 de diciembre de 2021, sirviendo los porcentajes anteriores como límites máximos y mínimos respectivamente.

AÑO 2024: 2,25 % fijo más 0,50 % variable en función de los siguientes parámetros:

- 0,25 % si el número de accidentes de trabajo con baja (exceptuando los accidentes *in-itinere*) no supera la cifra a 31 de diciembre de 2023 de 2 unidades.
- 0,25 % proporcional en función de si la facturación en euros por conceptos de agua y alcantarillado del año 2023 a fecha 31 de diciembre se incrementa entre el 0 % y el 8 %, sobre la facturación de los conceptos anteriores a fecha 31 de diciembre de 2022, sirviendo los porcentajes anteriores como límites máximos y mínimos respectivamente.

AÑO 2025: 2,50 % fijo más 0,50 % variable en función de los siguientes parámetros:

- 0,25 % si el número de accidentes de trabajo con baja (exceptuando los accidentes *in-itinere*) no supera la cifra a 31 de diciembre de 2024 de 2 unidades.
- 0,25 % proporcional en función de si la facturación en euros por conceptos de agua y alcantarillado del año 2024 a fecha 31 de diciembre se incrementa entre el 0 % y el 8 %, sobre la facturación de los conceptos anteriores a fecha 31 de diciembre de 2023, sirviendo los porcentajes anteriores como límites máximos y mínimos respectivamente.

Durante la vigencia del convenio colectivo, si se produjera la aprobación de nuevas tarifas de agua y alcantarillado por parte del excelentísimo Ayuntamiento de Torremolinos, se revisarán las tablas salariales en los términos previstos en el presente artículo en el mes siguiente al de su publicación en el boletín oficial correspondiente, en un 25 % de la subida media de los conceptos de agua y alcantarillado, con el límite global del 0,50 %.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y del personal

Artículo 7. *Organización y planificación del trabajo*

7.1) La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa que será responsable de la contribución de esta al bien común.

La empresa dentro de su ámbito de responsabilidad y potestad organizativa, mantendrá la línea jerárquica de mando, durante toda la jornada laboral, en la forma, modo, horarios y responsabilidades que considere convenientes.

La organización del trabajo en cuanto a composición de brigadas y grupos de trabajo será potestativa de la empresa a través de la dirección o en quien esta delegue.

7.2) Las personas trabajadoras desempeñarán sus funciones y cometidos a las instrucciones que reciban de la dirección, responsables o encargados, ante quienes responderán de la normal ejecución de su trabajo. Los citados responderán a su vez, ante el director-gerente, y este, ante los órganos colegiados de la empresa o ante la Administración.

7.3) Los órganos rectores y el personal de la empresa procurarán obtener en todo momento el mayor rendimiento en el trabajo y, en definitiva, la mejor prestación de los servicios a su cargo.

7.4) Las personas trabajadoras, o sus representantes legales, estarán obligados a notificar a la dirección, o responsables inmediatos, las anomalías que a su juicio observen y crean causar perjuicios a los intereses de la empresa y/o personas trabajadoras.

7.5) Los trabajadores y trabajadoras podrán en todo momento aportar a la dirección sugerencias e iniciativas tendentes a mejorar su rendimiento laboral, las condiciones de trabajo, la mejora económica y los servicios que presta la empresa.

Artículo 8. *Organización del trabajo y estructura profesional*

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de dirección y de control del trabajo.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa o entidad unos niveles elevados de productividad, eficiencia y calidad basados en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. La consecución de este objetivo es posible con una actitud activa, buena fe, diligencia y responsabilidad de todas las personas trabajadoras de la empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo que les atribuye la legislación vigente y el presente convenio colectivo, y lo que pudiera acordarse en cada empresa y/o centro de trabajo a este respecto.

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

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Las personas trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a los factores de encuadramiento que se indican en el artículo siguiente.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen las personas trabajadoras dentro de aquellas que, de forma enunciativa y no limitativa, se establecen en el presente convenio colectivo. Dentro de algunos de los grupos profesionales se establecen áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

FACTORES DE ENCUADRAMIENTO DENTRO DE LA ESTRUCTURA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.

2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a) *CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA*: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) *INICIATIVA*: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) *AUTONOMÍA*: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
- d) *RESPONSABILIDAD*: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) *MANDO*: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) *COMPLEJIDAD*: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
- g) *TITULACIÓN*: Para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador.

3. Las asimilaciones que puedan existir por este convenio colectivo deberán acomodarse a lo aquí previsto, durante la vigencia del presente convenio colectivo, mediante acuerdo entre empresa y representantes unitarios de las personas trabajadoras o, en ausencia de estos, mediante acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

GRUPOS PROFESIONALES

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

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

- a) *GRUPO PROFESIONAL*: Agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
- b) *ÁREAS FUNCIONALES Y ESPECIALIDADES*: La agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

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

- 1.º) *TÉCNICA*: Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante 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 del trabajador 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 periodo de adaptación.

2. *FORMACIÓN*: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), certificado de escolaridad o equivalente.

GRUPO PROFESIONAL 2

1. *CRITERIOS GENERALES*: El presente grupo profesional se divide a su vez en tres niveles (A, B y C) en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

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

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

NIVEL C: Tareas que consisten en operaciones auxiliares y de apoyo a sus superiores o supervisores con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y 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 (ESO), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

NIVEL C: Titulación o conocimientos de graduado escolar o 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.

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.

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*: 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: 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.

NIVEL B: Funciones con o sin responsabilidad de mando con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Puede conllevar responsabilidad de mando de uno o varios trabajadores y trabajadoras.

FORMACIÓN

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

NIVEL B: Titulación universitaria de grado medio o superior completada con formación en masters y una formación específica en los puestos de trabajo a desempeñar.

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.

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.

Si en la inserción de las antiguas categorías en los grupos profesionales hubiera alguna persona trabajadora que no tuviera la titulación académica de su grupo, se convalidará con la experiencia acumulada hasta la entrada en vigor del presente convenio.

En el anexo 1 se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

Artículo 9. *Creación y modificación de grupos profesionales*

Durante la vigencia del presente convenio la empresa podrá crear o modificar los grupos profesionales de su estructura organizativa, adecuándolas a las necesidades del servicio y manteniendo el principio de polivalencia, que se contiene en cada una de las enumeradas en el apartado anterior. La creación y modificación se efectuará con la participación de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 10. *Ingresos, provisión de vacantes y ascenso*

La convocatoria se hará pública, de acuerdo con las disposiciones vigentes para la colocación de trabajadores y trabajadoras. Los candidatos que resulten seleccionados tendrán que superar el reconocimiento médico preceptivo.

En primer lugar se hará una convocatoria interna y la selección correspondiente entre los trabajadores y trabajadoras de plantilla que soliciten la plaza. En caso de vacante de la plaza objeto de la convocatoria, se acudirá a seleccionar entre los solicitantes que no pertenezcan a la plantilla de la empresa.

En ambos casos, para la valoración del candidato se tendrá en cuenta: Su historial profesional debidamente justificado, el resultado de las pruebas psicotécnicas, teóricas y prácticas y la evaluación de las entrevistas. La empresa podrá, en los casos que así lo determine, efectuar un cursillo de selección final entre los candidatos que superen las pruebas y evaluaciones enumeradas anteriormente.

De los contratos y sus renovaciones se dará copia a los representantes del personal.

Cada vez que se produzca una vacante en distribución de agua (área funcional operaria), en el GP 1 A y la empresa decida cubrirla, se convocará un concurso interno de méritos entre los GP 1 de otras secciones que estén interesados, a través de unas bases que se acordarán entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 11. *Clasificación en orden a la permanencia*

El personal estará clasificado según su permanencia en temporal, interino, fijo discontinuo y fijo o de plantilla.

CAPÍTULO III

Régimen laboral

Artículo 12. *Jornada de trabajo*

12.1) La jornada de trabajo para todo el personal de la empresa se aplicará a cada persona trabajadora en cómputo anual de conformidad con los correspondientes horarios y cuadrantes. A cómputo anual será considerada horas efectivas de trabajo un total de 1.519 horas por cada persona trabajadora.

12.2) El personal que desempeña su labor en las oficinas de Administración y Gestión de Clientes tendrá un horario de lunes a viernes ambos inclusive de 8:00 a 15:00 horas.

12.3) El personal adscrito a los Servicios de Mantenimiento de las instalaciones de agua y saneamiento, así como el de obras civiles, tendrá unos turnos de mañana y tarde de lunes a viernes, con los siguientes horarios:

Turno mañana: Desde las 8:00 a las 15:00 horas.

Turno tarde: Desde las 14:45 a las 21:45 horas.

12.4) El personal adscrito a los Servicios de Mantenimiento de las instalaciones de agua y saneamiento que trabajen tanto los fines de semana como los festivos en función del régimen o sistema de turnos establecido actualmente en la empresa, tendrán el siguiente horario:

Turno mañana y tarde: Desde las 9:00 hasta las 13:00 horas y desde las 16:00 hasta las 19:00 horas.

12.5) De común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, podrán modificarse alguno de los cuadrantes y horarios, con la conformidad del grupo de trabajadores y trabajadoras afectados, acorde con las necesidades de la empresa y según demande el servicio.

12.6) En los casos de jornada continuada las personas trabajadoras adscritas a la misma contarán con 20 minutos para bocadillo, computándose como trabajo efectivo. El responsable respectivo determinará la forma y modo en que se llevará a cabo el referido descanso, sin que, en ningún caso, pueda interferirse el servicio.

12.7) Los servicios mínimos que se fijen en fechas señaladas, será potestad de la empresa y deberán ser adecuados a las necesidades que el servicio demande.

12.8) Las horas que según los cuadrantes respectivos falten para completar el cómputo anual pactado en el apartado 1 de este artículo, serán distribuidas por las personas responsables respectivas en los días y horarios que se determinen de mutuo acuerdo con los trabajadores y trabajadoras afectados.

12.9) El horario de los días de Feria de San Miguel será:

Turno mañana: Desde las 9:30 a las 13:30 horas.

Turno tarde: Desde las 16:00 a las 20:00 horas.

Artículo 13. *Vacaciones*

13.1) El personal de la empresa tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas que serán calculadas en función de la jornada anual (217 días), los días de fiesta, tanto nacionales, autonómicas, locales como las de convenio, y los descansos de convenio de Semana Santa y Navidad. En ningún caso, la duración de las mismas será inferior a treinta días naturales. Las vacaciones se programarán por la dirección de la empresa anualmente, oídos los representantes del personal, distribuidas en los doce meses del año, de acuerdo con las necesidades del servicio y de forma rotativa entre todo el personal.

La programación deberá estar terminada, y será expuesta en los tablones de anuncios, no más tarde del 31 de enero de cada año. Dicha programación podrá contemplar en los casos que mutuamente se pacten, el disfrute en varios periodos. Cuando las vacaciones se tomen en varios periodos, por necesidades de la empresa y a petición de esta, se establecerá de mutuo acuerdo la compensación en días de descanso que correspondan.

13.2) El personal que cese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado, computándose como mes completo la fracción del mismo.

13.3) Con independencia de las vacaciones fijadas en el párrafo primero de este artículo, el personal de la empresa descansará tres días en Navidad, tres días en Semana Santa, el 1 de junio día de la patrona del gremio del agua y el 26 de diciembre.

Los días de vacaciones y descansos fijados en este artículo se encuentran computados en la jornada anual efectiva que para cada trabajador ha sido pactada en el artículo 12.1 del presente convenio.

Artículo 14. *Licencias y excedencias*

Los días para permisos y licencias que en este artículo se establecen tienen la consideración de días naturales, y siempre se tomarán a partir del hecho causante o día posterior si el hecho se produce después de la jornada laboral. En ningún caso podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

14.1) **PERMISOS RETRIBUIDOS**

Las solicitudes de dichos permisos se realizarán al superior jerárquico con una antelación mínima de dos días. Cuando esto último no fuese posible (enfermedades repentinas, gestiones urgentes, etc.), se comunicará con la máxima prelación posible.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, sin pérdida de su retribución, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante los tiempos y por las causas que a continuación se relacionan:

- a) Veinte días naturales por matrimonio.
- b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.
- c) Por enfermedad de cónyuge, hijos, padres, hermanos y padres políticos, los siguientes:
 - Tres días naturales por intervención quirúrgica con encame o enfermedad grave con riesgo para la vida.
 - Un día natural por intervención quirúrgica sin encame.
 - Cuatro días naturales por intervención quirúrgica con encame y con grave riesgo para la vida.

Cuando por los motivos anteriores el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia al efecto, el plazo será de un día más.

- d) Tres días naturales en caso de muerte de padres, hermanos, abuelos o padres políticos; cuando por tal motivo, el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e) Un día natural en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos.
- f) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: Requerimientos judiciales, electorales y similares. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo, lactancia, guarda legal, nacimiento de hijos prematuros, parto, nacimientos múltiples y víctimas de violencia de género se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

14.2) **LICENCIA PARA EXÁMENES**

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el

régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico, organizados por centros oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.

14.3) LICENCIA SIN SUELDO

Se podrá solicitar dos licencias especiales al año sin sueldo, de diez días naturales cada una de duración, siendo siempre potestativo de la dirección de la empresa su concesión.

En todo caso se podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia.

Artículo 15. *Preavisos*

15.1) Las personas trabajadoras podrán solicitar la extinción de su contrato de trabajo, debiendo preavisarlo a tal efecto en los siguientes plazos:

- a) Personal encuadrados en los grupos profesionales 4, 5 y 6: Un mes de antelación.
- b) Personal encuadrados en los grupos profesionales 1, 2 y 3: Veinte días de antelación.

15.2) Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada las personas trabajadoras se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisarán a su responsable inmediato en el plazo mínimo posible, y siempre dentro de la jornada laboral.

15.3) En los casos de ausencia por enfermedad, las personas trabajadoras están obligados a justificar su baja de forma inmediata. La empresa podrá requerir la persona trabajadora enferma para que se someta a examen médico.

Artículo 16. *Inicio y finalización de la jornada laboral*

16.1) Los empleados se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para dar comienzo la jornada reglamentariamente y permanecerán en el mismo hasta su terminación, debiendo estar preparados para comenzar su tarea, en las horas señaladas.

16.2) Serán controlada la entrada al trabajo, por medio del oportuno registro, concediéndose un plazo de tolerancia de diez minutos; transcurridos estos, serán considerado como falta de puntualidad a los efectos previstos en el régimen disciplinario. El abuso en el plazo de tolerancia indicado supondrá las deducciones correspondientes en los haberes, con independencia de las sanciones que pudieran corresponderles.

16.3) Las personas trabajadoras encuadradas en turnos rotativos no podrán abandonar su puesto de trabajo, incluso habiendo finalizado su jornada laboral, hasta tanto llegue su relevo o el empleado que sustituya a este; por ello, una vez finalizada la jornada y no se presente su relevo, avisará a su responsable inmediato a fin de localizarle el empleado que le sustituya en su puesto de trabajo. El incumplimiento será considerado abandono de trabajo.

16.4) Todas las personas trabajadoras vienen obligadas a facilitar a la empresa los cambios domiciliarios.

Artículo 17. *Régimen disciplinario*

El régimen disciplinario de aplicación será el establecido en el VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua o el vigente en cada momento o normativa equivalente que lo sustituya.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 18. *Percepciones salariales*

18.1) SALARIO BASE

Cada persona trabajadora percibirá en concepto de salario base la cantidad señalada para su categoría laboral en el anexo II referente a 2022.

La consolidación de grupo profesional y nivel a efectos de nuevas incorporaciones requerirán un mínimo de veinticuatro meses para que les sea de aplicación las tablas generales, percibiendo un porcentaje sobre retribución de los mismos del 85 % los doce primeros

meses y del 95 % los doce meses posteriores para una persona trabajadora que desempeñe el puesto como titular. El tiempo de prestación de servicios en cada uno de los supuestos, se irá acumulando en cada caso siempre que sea dentro del mismo grupo, nivel y área funcional, en base al tiempo establecido, para que la persona trabajadora pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo, grupo profesional y nivel, debido a la complejidad del proceso productivo precisándose de un entrenamiento que solo se adquiere con la práctica *in situ*. Si como consecuencia de la valoración individual del trabajador el mismo alcanzara el nivel de experiencia exigible pasaría a percibir en su caso, un máximo del 100 % de las retribuciones al margen del tiempo transcurrido desde su contratación.

18.2) ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTO POR PERMANENCIA

Se establece un complemento por permanencia de 20 euros brutos a percibir en las nóminas mensuales para los trabajadores y trabajadoras que hayan ingresado en la empresa a partir del 1 de enero de 2017 y cumplan un trienio de forma ininterrumpida. El límite máximo de trienios acumulables será de cinco.

18.3) PLUS CONVENIO

En compensación de las diferentes funciones que corresponden a cada grupo profesional en el área funcional operaria de la empresa, así como a la penosidad, peligrosidad, toxicidad y condiciones ergonómicas y medioambientales en su caso, de cada puesto de trabajo, esta abonará a cada trabajador las cantidades que figuran en el anexo III.

A efectos de su percepción, se tendrá en cuenta lo establecido para nuevas incorporaciones en el artículo 18.1 del presente convenio.

18.4) PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán las siguientes pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas una mensualidad de salario base y de antigüedad, en su caso. Al personal de retribución diaria, se computará la mensualidad de treinta días:

1) Paga de marzo	Se abonará junto con las mensualidades ordinarias respectivas
2) Paga de junio	
3) Paga de septiembre	
4) Paga de diciembre	Se abonará el 15 de diciembre o día anterior, en caso de festividad

18.5) PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS

Consistirá en el 15 % de la suma de salario base y antigüedad consolidada en su caso. Se percibirá junto a las doce mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

18.6) HORAS EXTRAORDINARIAS Y COMPENSACIÓN POR FESTIVOS

6.1) El importe de las horas extraordinarias se abonará con el incremento del 75 % sobre la hora ordinaria, calculada en base al salario anual dividido por las jornadas de trabajo año, todo ello de acuerdo con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor sobre la materia.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales y, siguiendo esta política, en función del objetivo de empleo antes señalado, las partes firmantes de este convenio consideran positivo señalar a las personas trabajadoras, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. Dicha compensación podrá ser acordada mutuamente entre cada trabajador y la empresa.

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

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, materiales, etc.

- b) Horas extraordinarias necesarias por trabajos imprevistos o periodos punta de acumulación de tareas y/o funciones, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa: Mantenimiento siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por departamentos y personas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba reseñados, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este convenio, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

6.2) Cuando se trabaje en días considerados como festivos, pero dentro del correspondiente cuadrante de turnos, y sin superar la jornada máxima legal, no se devengarán horas extraordinarias y la compensación por penosidad se encuentra contemplada en el plus de convenio.

18.7) PRIMA DE ASISTENCIA

Por la asistencia al trabajo durante una jornada laboral completa, se establece la prima de 9,00 euros brutos diarios por día efectivo de trabajo.

18.8) NOCTURNIDAD

Cuando se trabaje dentro del intervalo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, se percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25 % del salario base que corresponda, y ello de acuerdo con el número 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

18.9) PLUS TURNO DE TARDE

Por la realización completa de la jornada laboral (no se consideran las horas extras como tal) en horario de 14:45 a 21:45 o cualquier otro que se determine en el Departamento de Servicios Técnicos, se abonará a cada persona trabajadora, independientemente del grupo profesional al que pertenezca del área técnica, la cantidad de 17,34 euros brutos por día completo efectivamente trabajado.

18.10) PLUS SÁBADOS, DOMINGOS O FESTIVOS

Por la realización completa de la jornada laboral (no se consideran las horas extras como tal) en horario de turno partido de sábados, domingos o festivos, de 9:00 a 13:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas, o cualquier otro que se determine en el Departamento de Servicios Técnicos, se abonará a cada trabajador, independientemente del grupo profesional del área técnica al que pertenezca, la cantidad de 40,49 euros por día completo efectivamente trabajado. Estos turnos estarán especificados en el cuadrante anual, consensuado con los delegados de personal, donde se relacionará el personal actualmente adscrito a este sistema.

Los días 1 y 6 de enero y 25 diciembre, las cantidades dispuestas anteriormente se devengarán en doble cuantía.

18.11) PLUS CAMIÓN ALCANTARILLADO

Por la realización completa de la jornada laboral (no se consideran las horas extras como tal) en horario de 08:00 a 15:00 o cualquier otro que se determine en el Departamento de Servicios Técnicos se abonará a cada persona trabajadora, independientemente del grupo profesional al que pertenezca, la cantidad de 7,24 euros brutos por día completo efectivamente trabajado.

18.12) PLUS RETÉN

Debido al carácter público del servicio que presta Aguas de Torremolinos y al objeto de regular el servicio de retén, las personas trabajadoras y del área operaria, que se adscriban al servicio de retén se regularán

La duración del servicio de retén podrá ser:

- *SEMANAL*: De acuerdo con el cuadrante de turnos que se elabora y expone mensualmente a las personas trabajadoras, siendo el tiempo que cubre el servicio de retén, el que queda comprendido fuera del horario de las jornadas normales de trabajo de Aguas de Torremolinos de mañana y tarde; es decir, desde las 21:45 horas, hasta las 8:00 horas del día siguiente de lunes a viernes, no festivos.
- *FIN DE SEMANA*: Sábados y domingos de cualquier tipo, sean festivos o no, fuera del horario del turno normal de trabajo; es decir, desde las 13:00 hasta las 16:00 y desde las 19:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente.
- *FESTIVOS*: Días festivos entre semana, fuera del horario del turno normal de trabajo; es decir, desde las 13:00 hasta las 16:00 horas y desde las 19:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente.

Existirá un cuadrante mensual con las personas trabajadoras que componen el servicio de retén; los cuales serán rotativos, en función del turno ordinario de trabajo que tengan en cada momento, observando siempre criterios equitativos de distribución. Serán realizados por la persona responsable del Departamento de Servicios Técnicos o la persona en quien delegue.

En el caso de que una persona trabajadora no pueda terminar el servicio de retén, en cualquiera de las 3 modalidades existentes (semanal, fin de semana o festivo) por alguna causa ajena a su voluntad, teniendo que ser reemplazado por el siguiente en el cuadrante mensual, se le abonará a cada uno de ellos la parte proporcional del servicio de retén realizado, debiendo realizar a su vez el resto de servicios que tenga asignados en el cuadrante de turnos.

La cuantía económica fija para el año 2022 que se abonará por Aguas de Torremolinos por el servicio de retén será de:

- 36,23 euros brutos por cada día de servicio de retén semanal.
- 60,39 euros brutos por cada día de servicio de retén de fin de semana.
- 60,39 euros brutos por cada día de servicio de retén de festivo (entre semana).

Las vísperas de los días 1 y 6 de enero y 25 diciembre, las cantidades dispuestas anteriormente se devengarán en doble cuantía.

Las cantidades citadas anteriormente se revisarán de la misma forma que el resto de conceptos salariales del presente convenio colectivo.

La eficacia del presente servicio de retén queda condicionada al mantenimiento de las mismas circunstancias que han presidido su conclusión, quedando sin efecto en caso de acontecimientos extraordinarios o de modificación esencial de las condiciones que han servido de base para su adopción o bien, cuando Aguas de Torremolinos así lo determine en función de las necesidades del servicio o la evolución del mismo. En tal caso, se preavisará a las personas trabajadoras adscritas al servicio con un mes de antelación como mínimo.

Al finalizar o dejar de aplicarse el servicio de retén, cesará el abono de la cantidad establecida anteriormente como contraprestación, sin que en ningún caso el abono de la misma represente derechos salariales consolidados para la persona trabajadora.

18.13) PLUS MEDIOAMBIENTAL

La empresa dotará de los medios de protección individual y colectiva necesarios para evitar los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo. No obstante, se establece un plus medioambiental, de 40,00 euros brutos mensuales para las personas trabajadoras del área funcional operaria. El importe anterior se revisará anualmente en los mismos términos que el resto de conceptos salariales del convenio colectivo.

18.14) PLUS PANTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS

Aquellos trabajadores y trabajadoras de las áreas funcionales técnica y administrativa, de acuerdo con lo establecido en el RD 488/1997 de pantallas de visualización de datos, percibirán un complemento de 40,00 euros brutos mensuales. El importe anterior se revisará anualmente en los mismos términos que el resto de conceptos salariales del convenio colectivo.

Artículo 19. *Complemento “ad personam”*

Si a la aplicación de las tablas salariales acordadas en este convenio, persona trabajadora resulta tener salario superior homogéneamente y en cómputo anual al previsto para su grupo profesional y nivel, se le asignará un complemento personal por la diferencia entre su salario actual y el nuevamente asignado.

Artículo 20. *Incentivos*

De mutuo acuerdo entre el personal afectado, y con audiencia de los representantes legales del personal podrán crearse complementos que incentiven la productividad y mejore los servicios. Tales incentivos tendrán el carácter salarial y personal de las personas trabajadoras que así lo pacten con la empresa y sustituirán, en todo caso, a los que por iguales conceptos se vinieren percibiendo.

Asimismo y en los años de vigencia del presente convenio, se establece un complemento trimestral de productividad de 160 euros brutos a abonar en una sola paga anual a las personas trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos:

- El complemento de productividad se devengará trimestralmente de forma independiente, pero se abonará de forma anual.
- Se devengará cada trimestre siempre y cuando el absentismo de cada trabajador (entendiendo como tal, todo lo que reduzca la jornada anual establecida en 217 días anuales o 54,25 trimestrales, salvo los periodos de maternidad, las asistencias a juicios, miembros obligatorios de mesas de elecciones, miembros de jurados populares y similares, horas sindicales, los días de ausencia establecidos en el presente convenio por fallecimiento de cónyuge, hijo, padres, hermanos) no supere las 14 horas trimestrales y no se tengan más de 4 faltas trimestrales de puntualidad en el trabajo (respetando el plazo de cortesía en la entrada establecido en el artículo 16.2 del presente convenio).
- No se acumulará ningún trimestre de complemento de productividad, por lo que no se percibirá el pago anual del mismo, cuando el absentismo anual de cada persona trabajadora (entendiendo como tal lo citado en el punto anterior), supere las 56 horas anuales (8 días).

Artículo 21. *Percepciones extrasalariales*

Concienciados tanto la empresa como los trabajadores y trabajadoras, de la importancia de reducir el absentismo existente actualmente, desde la entrada en vigor del presente convenio, en el caso de incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad o accidente, debidamente acreditada por la Seguridad Social o entidad aseguradora del riesgo por accidente, se reducirá el porcentaje del complemento por incapacidad temporal al 95 %. La obligación de la empresa en cuanto al abono del complemento anterior no se prolongará más de 18 meses.

CAPÍTULO V

Previsión y asistencia social

Artículo 22. *Ayuda por lentes y gafas*

Se establece una ayuda cuatrienal de 200,00 euros brutos para las personas trabajadoras, por prescripción facultativa, necesiten usar gafas o modificar la graduación de las que ya tengan. La cantidad anterior, se abonará una sola vez cada 4 años a las personas trabajadoras que lo soliciten y documenten con facturas.

Artículo 23. *Plan de pensiones*

Se establece un plan de pensiones para todo el personal de Aguas de Torremolinos, que voluntariamente se adscriba, con al menos dos años de antigüedad en la empresa, siendo las prestaciones de este sistema las que se detallan en el Reglamento del Plan de Pensiones vigente en cada momento.

Artículo 24. *Ayuda estudios*

24.1) **AYUDA ESCOLAR**

Las personas trabajadoras que tengan hijos escolarizados recibirán las siguientes ayudas escolares durante los diez meses de curso o en una sola paga que se percibirá en el mes de septiembre, a elección del trabajador. Las cantidades mensuales a percibir son:

- Preescolar 0-3 años, educación infantil, primaria y grado medio: 43,19 euros brutos
- Secundaria, bachillerato y grado superior: 64,88 euros brutos
- Universitarios y/o masters: 93,24 euros brutos

Para el año 2023 y durante la vigencia del presente convenio, las cantidades citadas anteriormente se revisarán anualmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

Artículo 25. *Ayuda por hijos con diversidad funcional*

Para el año 2022, la empresa abonará mensualmente la cantidad de 220,01 euros brutos por cada hijo con discapacidad física, síquica o sensorial de la persona trabajadora, que se encuentre incapacitado para todo trabajo y que esté así calificado por la autoridad competente previsto en las leyes. A partir del año 2023 y durante la vigencia del presente convenio las cantidades citadas anteriormente se revisarán anualmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

Artículo 26. *Ayuda por nupcialidad y natalidad*

Para el año 2022, se establece una ayuda por nupcialidad y natalidad en la cantidad de 352,04 euros brutos. A partir del año 2023 y durante la vigencia del presente convenio las cantidades citadas anteriormente se revisarán anualmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio colectivo.

Artículo 27. *Préstamos al personal*

Se crea un fondo de 90.000,00 euros para la concesión de préstamos de vivienda, préstamos de interés social y préstamos de adquisición de vehículo, desglosados en 30.000,00 euros destinados a cada uno de los tipos de préstamos citados anteriormente.

La adquisición de dichos préstamos quedará sujeta a los siguientes criterios:

- a) Tendrán acceso a dichos fondos las personas trabajadoras que sean fijos en la empresa y los eventuales en los que el tiempo que reste de contrato (o el que se presume en casos de contratos de finalización incierta) sea superior al plazo de amortización y no tengan otro préstamo concedido por la empresa pendiente de cancelar.
- b) Préstamo de vivienda:
 - Que el objeto de la solicitud sea la adquisición de una vivienda como domicilio habitual del trabajador.
 - Que la persona trabajadora en esos momentos no posea otra vivienda.
 - El máximo de la cantidad no sea superior a 6.000 euros.
4. La persona trabajadora deberá presentar escritura de propiedad o contrato de compra-venta como justificante del mismo. Hasta la no presentación del mismo, el trabajador no tendrá derecho a la concesión de otro préstamo, tanto de vivienda como de interés social.
5. Los plazos de pago y amortización serán los siguientes:
 - De cuatro años si los ingresos no son superiores a 21.000 euros/año.
 - De tres años si los ingresos son superiores a 21.000 euros/año y no sobrepasan los 24.000 euros/año.
 - De dos años si los ingresos son superiores a 24.000 euros/año.

- c) Préstamo de interés social:
 - 1. El máximo de la cantidad concedida no será superior a 2.100 euros.
 - 2. El plazo de amortización será, como máximo, de 18 meses.
 - 3. Los préstamos serán concedidos al final de cada mes entre todas las solicitudes mensuales. En el caso de que no hubiese el total de la cantidad solicitada en el fondo destinado a este préstamo, se repartirá de manera proporcional a la cantidad solicitada a cada persona trabajadora.
- d) Préstamo para la adquisición de vehículo:
 - 1. El máximo de la cantidad concedida no será superior a 6.000 euros.
 - 2. Los plazos de pago y amortización serán de:
 - Tres años si los ingresos del solicitante no son superiores a 30.000 euros/año.
 - Dos años si los ingresos del solicitante son superiores a 30.000 euros/año.
- e) Ninguno de los préstamos devengarán intereses, salvo los que a efectos de IRPF sean procedentes.
- f) La concesión de los préstamos será facultad de la empresa, a propuesta de los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 28. *Fondo para actividades culturales*

La empresa constituirá un fondo de 1.502 euros con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales y recreativas que será administrado por los representantes legales de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 29. *Seguridad y salud en el trabajo*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 40.2 de la Constitución española y más concretamente, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás disposiciones normativas relacionadas, es de capital importancia promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, las normas anteriores establecen los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución al máximo de lo razonablemente posible de los riesgos derivados del trabajo, la información, consulta, la participación equilibrada y la formación de las personas trabajadoras en materia preventiva en los términos señalados en la presente disposición.

Artículo 30. *Principios generales*

30.1) La empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en la Ley 31/1995 y normas relacionadas con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco, o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores y trabajadoras.

30.2) La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de riesgos en general de las instalaciones, equipos de trabajo, sustancias y preparados químicos y acondicionamiento de los lugares de trabajo. Tras la realización de la primera evaluación inicial de riesgos, se efectuarán revisiones con la periodicidad que se dicte en cada momento.

30.3) Cuando se produzca un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empresario llevará a cabo una investigación de los hechos y emitirá un informe al respecto, dando conocimiento del mismo al Comité de Seguridad y Salud o delegado/s de Prevención en las reuniones periódicas establecidas.

30.4) Se adoptarán las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban todas la formación e información necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras; tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

30.5) Con periodicidad establecida por el Servicio de Prevención, se efectuarán reconocimientos médicos individuales a cada trabajador en función de los riesgos inherentes al trabajo, los cuales se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

30.6) Corresponde a cada persona trabajadora velar según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por las de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores y del régimen sancionador aplicable en cada momento.

30.7) El Comité de Seguridad y Salud o Comisión de Seguridad y Salud es el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y estará compuesto por los delegados de prevención por una parte, y por el empresario y/o sus representantes, de la otra.

Se reunirá periódicamente y tendrá las atribuciones que le confieren las disposiciones legales vigentes en cada momento en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 31. *Remisión a la ley*

Lo descrito en los anteriores artículos en materia de seguridad y salud laboral, será desarrollado y aplicado en función de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las disposiciones normativas y leyes vigentes en cada momento.

Artículo 32. *Prendas de trabajo y vestuario*

La entrega de las prendas de invierno será realizada por la empresa antes del primer día de noviembre del año en que le corresponda y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el día 31 de mayo.

Las prendas de verano se entregarán antes del día 31 de mayo del año en que correspondan y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el día 31 de octubre.

No obstante, el Departamento de Recursos Humanos podrá variar las fechas antes indicadas, teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

Las prendas de entrega periódica serán de uso obligatorio durante las horas de servicio y deberán conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna, siendo responsables de la ineludible observancia de la uniformidad, los responsables de los servicios, áreas o unidades.

Las prendas de trabajo no podrán usarse fuera de la jornada laboral, si aconteciese algún supuesto, será sancionado de acuerdo con la potestad disciplinaria del empresario.

La ropa a entregar será la siguiente:

- * En verano: Tres camisas manga corta, dos pantalones y un par de zapatos de seguridad.
- * En invierno: Tres camisas manga larga, dos pantalones y un par de zapatos de seguridad.
- * Cada año en invierno: Una chaqueta de punto y una cazadora.

Todas las prendas, uniformes, monos, batas, camisas y chaquetones, parkas o coreanas, anoraks, cascos y chubasqueros, llevarán emblema distintivo de la empresa en lugar visible (solapas y pecho, lado izquierdo y frontal en cascos), bien por sistemas de bordado, o bien por estampación según la prenda de que se trate.

Por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio colectivo, se estudiará cada caso que pueda surgir en el que no esté prevista la determinación de las prendas a entregar, dicha comisión decidirá sobre los supuestos que pudieran resultar dudosos. Asimismo, a los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades distintas a las enumeradas, el Departamento de Recursos Humanos y la comisión los asimilará donde proceda, una vez conocido el informe al respecto emitido por su servicio, área o unidad.

De todas maneras, se podrá acordar entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, el régimen de las prendas de trabajo, la periodicidad en la entrega de la ropa, así como la cantidad y el tipo a entregar en cada periodo.

La dirección de la empresa, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá variar, en función de las necesidades, la composición de las entregas de ropa de vestuario citadas anteriormente. Si no se llegara a un acuerdo en la composición del vestuario del personal administrativo, la empresa no estará obligada a entregar ropa de trabajo, estando el personal obligado a partir de ese momento a ir vestido en todo momento decorosamente acorde con el servicio público que se presta.

CAPÍTULO VII

Representación laboral y acción sindical

Artículo 33. *Asambleas*

Las personas trabajadoras de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea. A los efectos anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Garantías sindicales*

34.1) Los representantes legales de las personas trabajadoras y sindicales, tendrán las garantías, derechos y obligaciones previstas en la ley.

34.2) Los miembros del comité de empresa o delegados de personal dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación. Dichas horas serán consideradas de trabajo a todos los efectos.

Igualmente disfrutarán de un día al año para asistir a cursos de formación sindical.

34.3) **DE LOS AFILIADOS:** Las personas afiliadas a cualquier sindicato tendrán derecho, a voluntad propia, al descuento de la cuota sindical en la nómina mensual, la cual será remitida al

correspondiente sindicato por transferencia bancaria. La solicitud deberá por escrito y firmada por la persona trabajadora.

34.4) Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

CAPÍTULO VIII

Comisión de vigilancia e interpretación y sistema de resolución de discrepancias

Artículo 35. *Comisión paritaria*

35.1) Se crea una comisión paritaria para la interpretación del presente convenio, formada por 4 personas: 2 en representación de las personas trabajadoras y 2 en representación de la empresa.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de la partes, previo envío, con 72 horas de antelación orden del día, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este convenio colectivo y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de sus asesores, que podrán ser ajenos a la empresa, y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de dicha comisión paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. Si no se alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los órganos de mediación y solución de conflictos establecidos al efecto.

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

Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por mayoría.

Las partes de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (o acuerdo que lo sustituya).

35.2) **COMPETENCIAS**

Las competencias de la comisión paritaria son las legalmente establecidas y, en particular, las siguientes:

- a) De conformidad con los artículos 85.3.e) y 91.1 del Estatuto de los Trabajadores, velar por la adecuada aplicación e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo cuando la cuestión tenga alcance general.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente, los legitimados deberán plantear la controversia ante la comisión paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo de treinta días para pronunciarse, a contar desde que el conflicto colectivo le fuera planteado. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes podrán recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente.

- b) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

- c) En los supuestos establecidos en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores y relativo a la opción de aplicar las cláusulas del descuelgue o inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 de la misma norma legal y siempre y cuando no exista algún acuerdo interprofesional de ámbito estatal o autonómico y en el supuesto de finalización sin acuerdo del periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes recurrirán a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables en cada momento.

Disposición final I

Atendiendo al conjunto de las peculiaridades expuestas en este convenio, se crea un nuevo concepto retributivo que se denomina complemento de plus convenio polivalencia histórico, de naturaleza salarial y que se formalizará como “CPCH”. Este nuevo concepto tiene como finalidad la mejor amortiguación de las diferencias retributivas que, en cómputo anual, puedan resultar de la aplicación de las nuevas tablas salariales al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, y a los que será de exclusiva aplicación. Su justificación causal se ha de localizar en la indexación de las nuevas cuantías del plus convenio polivalencia, al considerarse una medida imprescindible para garantizar no solo las posibilidades de expansión y crecimiento de la empresa, sino su propia continuidad y productividad. El “CPCH” no tendrá carácter absorbible, ni compensable, y será actualizable y revalorizado en los mismos términos en que se disponga para el plus convenio polivalencia. La cantidad exacta de este concepto, para cada trabajador/a, será la que resulte de restar a la retribución anual superior que el interesado viniera percibiendo en cómputo anual por los conceptos de plus convenio polivalencia, la establecida en el presente convenio, también en cómputo anual, por los conceptos de plus convenio polivalencia. La cifra resultante, dividida entre el número de pagas que incluye este concepto (doce), constituirá el importe que se percibirá en las correspondientes pagas, esto es, tanto de naturaleza ordinaria. La creación de este nuevo concepto no supondrá en ningún caso modificación alguna sobre las condiciones de trabajo individualmente pactadas, ni muy especialmente merma económica alguna sobre el resultado de las prestaciones económicas que, en concepto de mejora durante la incapacidad temporal (IT), correspondan al/la trabajador/a conforme al módulo de cálculo establecido en el artículo 21 del convenio colectivo. Esto es, resultará un concepto a incluir expresamente en el ámbito de aplicación del mencionado artículo 21 del presente convenio. Idéntica consideración tendrá el “CPCH” sobre el resultado de los planes de previsión que corresponden al/la trabajador/a conforme a lo establecido en el reglamento del plan de pensiones, en el sentido de que considerará parte integrante del salario pensionable definido en el mismo. Así como sobre cualquier otro derecho salarial o prestacional en cuyo cálculo participen algunos de los complementos suprimidos. Asimismo, la aplicación de este concepto no podrá suponer en caso alguno perjuicio económico para los/as trabajadores/as afectados, por lo que para el caso de que así fuera se solucionará por parte de la empresa mediante la inmediata reposición en la nómina del mes siguiente, de los derechos e intereses salariales que se hayan visto afectados por esta situación desde el momento en el que se produzca el citado perjuicio.

Disposición final II

El presente convenio colectivo sustituye íntegramente al vigente, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga* del día 31 de marzo de 2021.

ANEXO I

Cuadro resumen de criterios generales, formación y factores determinantes por cada grupo profesional

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	CRITERIOS GENERALES	FORMACIÓN	FACTORES DETERMINANTES
1		Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), certificado de escolaridad o equivalente.	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
2	A	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores.
2	B	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
2	C	Tareas que consisten en operaciones auxiliares y de apoyo a sus superiores o supervisores con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada una supervisión directa y sistemática	Titulación o conocimientos de graduado escolar o E.S.O., completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
3	A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión Directa o Indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior, formación profesional de segundo grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo,	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores.



GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	CRITERIOS GENERALES	FORMACIÓN	FACTORES DETERMINANTES
3	B	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificado de profesionalidad equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores.
4	A	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de Autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de Interrelación humana.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Alto grado de autonomía.
4	B	Funciones con o sin responsabilidad de mando con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Puede conllevar responsabilidad de mando de uno o varios trabajadores y trabajadoras.	Titulación universitaria de grado medio o superior completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Experiencia, autonomía y responsabilidad.
5		Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.
6		Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, 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.	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.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.

ANEXO II

Salario base mensual 2022

		ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA
1			997,74	1.019,61
2	C		1.202,84	1.106,09
	B		1.286,03	1.146,47
	A		1.364,60	1.217,14
3	B	1.286,03	1.286,03	1.286,03
	A	1.490,77	1.490,77	1.490,77
4	A	1.103,05	1.103,05	
	B	1.470,37	1.470,37	
5		1.705,40	1.705,40	
6		1.707,75	1.707,75	

ANEXO III

Plus convenio mensual 2022

		ÁREA FUNCIONAL OPERARIA/TÉCNICA
1		287,21
2	C	253,72
	B	288,05
	A	215,03
3	B	295,40 / 167,83
	A	128,11
4	A	
	B	
5		
6		

5548/2022