

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

1791 *Convenio Colectivo Acciona Agua Servicios, S.L.U., para sus centros de Úbeda.*

Edicto

REFERENCIA: Convenios Colectivos.
CÓDIGO CONVENIO: 23100082012012.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "ACCIONA AGUA SERVICIOS, S.L.U.", para sus centros de trabajo de ÚBEDA, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 10 de abril de 2017, suscrito por la Comisión Negociadora el día 27 de marzo de 2017, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 18 de abril de 2017.-La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. M.^a de la Paz del Moral Milla.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ACCIONA AGUA SERVICIOS, S.L.U., PARA SUS
CENTROS DE TRABAJO DE ÚBEDA EN LA PROVINCIA DE JAÉN

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Art. 1.º Ámbito territorial.-El presente convenio colectivo de trabajo afectará a todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo establecido en Úbeda (Jaén), de la empresa Acciona Agua Servicios, S.L.U.

Art. 2.º Ámbito funcional.-Las presentes normas regirán en la empresa Acciona Agua Servicios, S.L.U. en sus centros de trabajo del Servicio de Aguas de Úbeda en Jaén, y su personal, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores

Art. 3.º Ámbito personal.-El presente convenio colectivo ha sido redactado, de común acuerdo, en el marco de la comisión negociadora integrada por el delegado de personal y la dirección de la empresa. De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, afectará a todo el personal de la empresa comprendido en el ámbito funcional definido en el mismo, independientemente de su categoría o grupo profesional, tanto fijos, eventuales o interinos. Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente convenio al personal afecto a lo establecido en el artículo 1.º, punto 3 c del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º Ámbito temporal.-El presente convenio colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2019. La duración será por tanto de tres años.

Art. 5.º Denuncia.-El presente convenio colectivo queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2019. La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento.

El plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el presente convenio, será el establecido en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A falta de denuncia en la fecha de vencimiento inicial o existiendo dicha denuncia, pero sin haberse pactado y firmado el texto del nuevo convenio colectivo, la validez del convenio colectivo se prorrogará de forma extraordinaria y por una sola vez durante un período adicional de 12 meses a contar desde la fecha de vencimiento inicial.

Si durante esta prórroga única mediara denuncia expresa del convenio colectivo por cualquiera de las partes, se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

Si durante el período de duración de la prórroga única no se hubiese producido la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo, el presente convenio perderá su vigencia y su contenido, tanto obligacional como normativo, dejará de ser aplicable. En este caso la empresa y trabajadores/as a los que este convenio les es de aplicación deberán remitirse al contenido del convenio colectivo sectorial nacional, así como al Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no haber llegado las partes a un acuerdo para la firma de nuevo convenio colectivo, a los trabajadores/as se les respetarán las condiciones salariales, de jornada y

demás beneficios que vinieran disfrutando hasta la pérdida de vigencia del convenio de empresa.

Art. 6.º Condiciones mínimas.-Las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo de trabajo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todo el personal comprendido en su ámbito de aplicación. En consecuencia se respetarán, las más beneficiosas, bien por decisión voluntaria de la empresa, o contrato individual de trabajo

Art. 7.º Legislación supletoria.-Con carácter supletorio en lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, en el Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, o convenio que lo sustituya y demás disposiciones complementarias.

CAPÍTULO II

Contratación

Art. 8.º Contrato de trabajo.-Para la contratación de todos los trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo de trabajo, la empresa se compromete a utilizar los distintos cauces que para ello se establezcan en la legislación vigente.

En las cuestiones generales, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Los contratos de trabajo se formalizarán siempre por escrito, especificándose las condiciones de trabajo.

La empresa entregará a la representación sindical de los trabajadores/as una copia básica del contrato. Así mismo se les notificarán las prórrogas y denuncias correspondientes a dichos contratos. Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número de documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1/1982, de 5 de mayo, pudieran afectar a la intimidad personal.

El/la representante de los trabajadores estará presente en la firma del mismo, cuando lo solicite el trabajador/a.

En materia de contratación se estará a lo establecido en la legislación vigente y a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, o convenio que lo sustituya.

El trabajador/a recibirá su ejemplar del contrato de trabajo en el plazo de quince días, como máximo, desde el momento de su firma.

Se comunicará la contratación de trabajadores/as a través de empresas de trabajo temporal, a los representantes de los trabajadores/as, indicando la causa que motiva la temporalidad que da lugar a la contratación.

CAPÍTULO III

Jornada laboral y vacaciones

Art. 9.º Jornada laboral.-La jornada laboral durante la vigencia del convenio colectivo será de 1.547 horas anuales, con una media semanal de 35 horas.

Dicha jornada laboral se llevará a cabo en jornada intensiva de lunes a viernes, a excepción de aquellos colectivos de trabajadores/as que realicen su horario de trabajo en sistema de turnos de lunes a domingo.

Para la distribución diaria de la jornada laboral y hasta alcanzar las 35 horas semanales, la diferencia de horas a realizar por los trabajadores/as se podrán acumular para de esta forma cumplir con la jornada anteriormente establecida.

En aras a contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, podrá distribuirse de manera irregular un 5,00% de la jornada a lo largo del año.

Si por causas organizativas la dirección de la empresa entendiese la necesidad de pactar con los trabajadores/as la prestación de trabajo a turnos, se hará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Para un correcto funcionamiento de la empresa, en el mes de diciembre se elaborará un calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo entre la empresa y la representación sindical de los trabajadores/as.

Se considerarán como días festivos, los días 24, 31 de diciembre, 5 de enero y 1 de junio.

Art. 10. Descanso diario.-El personal afectado por este convenio colectivo disfrutará, dentro de la jornada laboral diaria, tanto si la realiza partida como continuada o intensiva, de un descanso de veinte minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Art. 11. Vacaciones.-El personal comprendido en el presente convenio colectivo disfrutará del siguiente régimen de vacaciones:

Treinta y un días naturales para todo el personal, que se ampliarán con los días festivos no dominicales que coincidan en el período vacacional. No obstante, el primer año natural de trabajo sólo dará derecho al trabajador/a a disfrutar de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho año.

Cuando el inicio de las vacaciones coincida con el descanso semanal, éstas sólo comenzarán a computarse a partir del último día correspondiente al mencionado descanso. A efectos de determinar la duración de las vacaciones, se computarán como tales todos los días hasta aquél en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Las vacaciones no podrán dividirse en más de dos períodos, sin que la duración de ninguno de los mismos pueda ser inferior a una semana, salvo que puntualmente se pacte su disfrute en otros periodos entre la empresa y trabajador/a.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Art. 12. Salario Base.-Las tablas salariales definitivas del salario base y complementos salariales correspondientes a los años 2017, 2018 y 2019 anexas al presente convenio, se han incrementado con los siguientes porcentajes sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2016:

- Año 2017 - 1,25%
- Año 2018 - 1,25%
- Año 2019 - 1,50%

Además de los incrementos apuntados, para el año 2017, se abonará el 0,75% de la masa salarial (excluido personal de haberes que participe de los objetivos de retribución variable generales de la empresa), a distribuir entre los trabajadores/as, con reparto en función de la valoración de los objetivos alcanzados por cada trabajador/a. Para los años 2018 y 2019 se abonará el 1,00% con el mismo criterio.

Por la dirección de la empresa y representación de los trabajadores/as se desarrollará el método de evaluación y los criterios a valorar al final de cada año, con revisión del grado de consecución a mitad de cada año.

Los criterios a valorar serán los siguientes:

1. Resultados obtenidos en el trabajo.
2. Iniciativa y resolución de problemas:
3. Calidad en los trabajos realizados.
4. Profesionalidad en el trato con clientes.
5. Mejora de la rentabilidad.
6. Rapidez y efectividad en las intervenciones.
7. Ausencia de absentismo, mediante el cumplimiento de horarios y jornada anual efectiva.
8. Evaluación del desempeño plenamente satisfactoria.
9. Ausencia de sanciones disciplinarias en el año:
10. Cualquier otro que haya contribuido a la mejora de la productividad:

Art. 13. Plus convenio.-El plus convenio para cada uno de los años de vigencia, tendrá el valor que se recoge en las tablas salariales anexas, y se abonará en las doce mensualidades ordinarias.

Art. 14 Plus transporte.-El plus de transporte para cada uno de los años de vigencia, tendrá el valor que se recoge en las tablas salariales anexas, y se abonará por día efectivo de trabajo.

Art. 15. Gratificaciones extraordinarias.-El personal comprendido en este convenio colectivo percibirá anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base vigente en cada momento, más antigüedad consolidada, que serán abonadas por la empresa el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

Art. 16. Complemento Puesto de Trabajo.-El personal comprendido en este convenio colectivo percibirá un complemento de puesto de trabajo y cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa, más la antigüedad consolidada, percibiéndose el mismo en cada una de las doce pagas ordinarias del año.

Art. 17. Dietas.-Las dietas y medias dietas para cada uno de los años de vigencia, tendrán el valor que se recoge en las tablas salariales anexas.

Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el trabajo obligue al almorzar y/o a cenar fuera de la localidad.

Art. 18. Quebranto de moneda.-El personal dedicado al cobro de recibos percibirá, por el concepto indicado para cada uno de los años de vigencia, el quebranto de moneda, y tendrá el valor que se recoge en las tablas salariales anexas, y se abonará en las doce mensualidades ordinarias.

Aquellos otros trabajadores/as que ocasionalmente lo puedan realizar lo percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 19. Nocturnidad.-Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas, tendrán una retribución específica, y si no la tuvieran, será el de la ordinaria incrementada como mínimo en un 25 por 100 sobre el salario base más antigüedad consolidada.

Art. 20. Plus turnicidad.-Aquellos trabajadores/as que, de forma sistemática de lunes a domingo, o período inferior realicen su trabajo en los turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, percibirán un plus de turnicidad por día efectivo de trabajo, el importe a abonar por este concepto es el que figura en las tablas salariales anexas para cada uno de los años.

Art. 21. Plus festivo.-La empresa abonará a cada trabajador/a la cantidad que figura en las tablas salariales anexas para cada uno de los años, por cada día festivo que trabaje, teniendo en cuenta que sólo se computarán a estos efectos los así habilitados por el calendario de fiestas laborales anuales aprobado por el Gobierno, además de los recogidos en el último párrafo del artículo 9.º del presente convenio.

El personal que realice servicios de guardia o retén en día festivo de los indicados en el párrafo anterior, percibirá el plus de festivo cuando se realicen trabajos con motivo de la guardia o retén.

Art. 22. Horas extraordinarias.-Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.

Las horas extraordinarias serán abonadas en los importes de la tabla salarial anexa. También podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Art. 23. Premios de natalidad y nupcialidad.-Se establece un premio de natalidad en la cuantía que para cada uno de los años de vigencia se recoge en las tablas salariales anexas, y se abonará por cada nuevo hijo/a habido en el matrimonio o pareja de hecho.

Igualmente, se establece un premio de nupcialidad consistente en el abono de la misma cuantía que en el párrafo anterior.

Ambos premios se otorgarán por la empresa a sus trabajadores/as independientemente de las cantidades que éstos perciban a cargo de la seguridad social y otro seguro, siempre que se acrediten fehacientemente las situaciones anteriores a través del correspondiente libro de familia o cualquier otro documento acreditativo oficial.

Art. 24. Ayuda al trabajador/a con hijos/as con discapacidad.-Con independencia de las asignaciones con cargo a la seguridad social, de aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos con discapacidad, la empresa abonará una gratificación mensual por hijo/a, que se encuentre así diagnosticado, en la cuantía que para cada uno de los años de vigencia se recoge en las tablas salariales anexas.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite mediante certificado de discapacidad (33% o superior) del organismo competente.

Art. 25. Seguro colectivo.-Se establece un único seguro de accidentes de trabajo y enfermedad profesional con cobertura de 24 horas diarias, que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte por la cantidad de 36.060 de euros.

Art. 26. Bolsa de vacaciones.-En el período de vacaciones los trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán, además de las retribuciones correspondientes, como bolsa de vacaciones la cantidad que para cada uno de los años de vigencia se recoge en las tablas salariales anexas, y se abonará al inicio del disfrute de las mismas.

Art. 27. En caso de enfermedad común o accidente no laboral y con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades gestoras correspondientes, la empresa garantizará desde el primer día de baja el importe correspondiente a la diferencia entre la prestación que la Seguridad Social le abone y el 100% del importe correspondiente al salario bruto mensual cotizable.

A partir de la tercera baja que se produzca durante el año por las causas a las que se refiere el párrafo anterior, se abonará exclusivamente el 80 por 100 de los conceptos referidos.

En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 100 por 100 de los conceptos antes mencionados.

Art. 28. Ayuda escolar.-Todos/as los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio y con hijos/as cursando estudios oficiales, con edades comprendidas entre la finalización del período de maternidad o paternidad (16 semanas) y los 23 años de edad, percibirán por este concepto las cantidades que para cada uno de los años de vigencia se recoge en las tablas salariales anexas por cada uno de ellos, abonándose dicha cantidad en el mes de septiembre.

Las condiciones para solicitar ayudas son pertenecer a la plantilla de la Empresa con, al menos, un año de antigüedad.

La edad máxima para la ayuda se establece en los 23 años de edad.

Para acceder a esta ayuda hay que justificar a la Empresa la matriculación en los centros donde se cursarán los estudios.

Art. 29. Suministro de agua al personal.-La empresa abonará al personal que preste sus servicios de manera activa en la misma, en concepto de ayuda al consumo de agua para uso doméstico, la cantidad de 120 € anuales, pagaderos en el mes de diciembre,

abonándose en proporción al tiempo efectivamente trabajado, sin tomar en consideración las situaciones de incapacidad temporal en cada ejercicio, y siempre que el personal se encuentre al corriente en el pago de los recibos de agua. Este importe se incrementará en los mismos porcentajes de incremento salarial fijo de los años 2018 y 2019.

Art. 30. Anticipos reintegrables.-La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 601,01 euros.

Las condiciones para su cobro serán:

Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.

La causa por la que se solicite el anticipo deberá ser motivada por alguna situación familiar de carácter grave.

El reintegro se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo, si antes no se hubiese cancelado el anterior, si lo hubiese.

El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días desde la solicitud de anticipo.

No obstante, lo expuesto en el apartado primero, el personal que esté trabajando en la empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo, pero con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a 12 meses.

En todos los casos deberá reintegrarse el anticipo antes de la finalización de la relación laboral.

CAPÍTULO VI

Licencias y Permisos

Art. 31. Permisos retribuidos.-El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A. Matrimonio o pareja de hecho, con inscripción en el registro correspondiente, dieciocho días naturales.

B. Dos días por nacimiento de hijo y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 150 Km. al efecto, el plazo será de cuatro días. Si la hospitalización persiste transcurridos los dos o cuatro días, se incrementará el permiso en un día más. El disfrute de los días de permiso serán naturales y consecutivos al hecho causante.

C. El tiempo necesario para asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador/a, con previo aviso y justificación posterior, mediante la presentación del documento académico

correspondiente, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

D. Durante dos días por traslado de domicilio habitual.

E. Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de dos días para asuntos propios durante el año, previa comunicación a la empresa.

F. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día si es en la localidad de residencia y dos si se realiza desplazamiento de más de 150 kilómetros.

G. Un día por bautizo o comunión de los hijos/as.

En los supuestos F) y G), se concederán estas licencias si el hecho causal coincide en día laborable para el trabajador/a.

Lactancia.-Las trabajadoras/es, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. El permiso correspondiente a lactancia, se podrá acumular a las vacaciones, siempre que se preavise con la debida antelación. La lactancia podrá acumularse a opción de la trabajadora/or, por un periodo total de 7,50 días laborables para los trabajadores/as con jornada completa.

El trabajador/a tendrá derecho a un permiso recuperable, previa comunicación a la empresa, y por el tiempo indispensable, para acompañamiento a consulta médica de un familiar de primer grado, que sea menor de edad, discapacitado o persona impedida, será necesaria la posterior presentación del correspondiente justificante médico.

CAPÍTULO VII

Servicio de disponibilidad

Art. 32.-Guardia y retén.

Guardias: Dado el carácter de servicio público que presta la empresa en el ámbito de aplicación del convenio colectivo se establece un sistema de guardias obligatorio. Los trabajadores/as que realicen dicha semana de guardia percibirán la cantidad que para cada año figura en las tablas salariales anexas.

Aquellos trabajadores/as que sean designados por la empresa para realizar dichas guardias, pertenecerán a un servicio de disponibilidad rotatoria que obliga a dicho trabajador/a a estar localizable y disponible para realizar aquellas tareas que deban ser realizadas fuera de su jornada de trabajo y que no puedan realizarse durante la misma.

Para la realización de las tareas encomendadas durante la guardia se podrá contar con un retén que deberá incorporarse como apoyo al servicio de guardia cuando por seguridad o por exigencias del trabajo a realizar se considere necesaria su presencia.

Este importe de la guardia incluirá todas las horas de trabajo que deban realizar fuera de su jornada de trabajo.

Se acuerda que la empresa y el representante de los trabajadores confeccionará un cuadrante donde se designarán aquellos trabajadores que por semana estarán disponibles para cubrir cualquier incidencia.

Retén: Dado el carácter de servicio público que presta la empresa en el ámbito de aplicación del convenio colectivo se establece un sistema de retenes obligatorio. Los trabajadores/as que realicen dicha semana de retén percibirán la cantidad que para cada año figura en las tablas salariales anexas.

Aquellos trabajadores/as que sean designados por la empresa para realizar dichos retenes, pertenecerán a un servicio de disponibilidad rotatoria que obliga a dicho trabajador/a a estar localizable y disponible para apoyar cuando sea necesario en las tareas realizadas durante la guardia.

Este importe del retén incluirá todas las horas de trabajo que deban realizar fuera de su jornada de trabajo.

Se acuerda que la empresa y el representante de los trabajadores confeccionarán un cuadrante donde se designarán aquellos trabajadores/as que por semana estarán disponibles para cubrir cualquier incidencia.

Art. 33. Jubilación anticipada, contrato de sustitución y relevo.-En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Art. 34. Salud laboral.-Al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal le corresponde regular, con criterios de exclusividad, las normas mínimas en salud laboral y prevención de riesgos laborales por lo que en esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio estatal de aguas, y a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, normativa que la desarrolla y demás legislación supletoria.

Art. 35. Reconocimientos médicos.-Todos los trabajadores/as, con independencia de su categoría o grupo profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico inicial.

Este reconocimiento se llevará a cabo a través del servicio de prevención propio, o entidad con la que tenga contratada dicha especialidad la empresa.

La empresa vendrá obligada a ofrecer un reconocimiento médico una vez al año, como mínimo, a sus trabajadores/as.

Art. 36. Ropa de trabajo.-La empresa facilitará a sus trabajadores/as prendas de trabajo para el verano, en el mes de mayo, consistente en:

La empresa repondrá las prendas de trabajo que estén deterioradas y las que por cualquier otro motivo el/la trabajador/a no pueda hacer uso de ellas previa justificación del motivo.

El equipo de ropa de trabajo y los equipos de protección individual y colectivos, facilitados por la empresa sólo podrán ser usados durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

Art. 37. Formación profesional.-De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados/as de la empresa se les deberá facilitar en la medida de lo posible la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el ascenso a cursos de reinversión y capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la empresa. El Delegado de Personal será informado de los planes de formación profesional que pudieran elaborarse en la empresa.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Art. 38. Derechos y garantías sindicales.-Todos los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo, tendrán y gozarán de los derechos y garantías sindicales que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Para el ejercicio de sus funciones cada Delegado/a de Personal dispondrá de un crédito horario mensual de 20 horas.

A petición del sindicato que lo requiera se podrá crear una bolsa de horas para el mismo, pudiéndose acumular en un miembro de cada sindicato con representación en la empresa.

Art. 39. Cuota sindical.-La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores/as que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador/a interesado/a dirigirá escrito a la dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que corresponde.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la dirección de la empresa poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Art. 40. Faltas y sanciones de los trabajadores/as.-Al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal le corresponde regular, con criterios de exclusividad, el régimen disciplinario por lo que en esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio estatal de aguas vigente en cada momento.

CAPÍTULO XI

Subrogación del personal

Art. 41. Subrogación personal.-Al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal le corresponde regular, con criterios de exclusividad, la subrogación del personal por lo que en esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio estatal de aguas vigente en cada momento.

CAPÍTULO XII

Comisión Mixta Paritaria

Art. 42. Comisión Paritaria.-Para interpretar lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por dos unmiembros en representación de las personas trabajadoras y otros dos en representación de la empresa. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores/as para cuantas materias estimen oportuno.

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.

La comisión paritaria podrá reunirse de forma presencial o a través de medios telemáticos (videoconferencia o medio similar).

Las partes de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Por otra parte, y con el fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y los trabajadores y trabajadoras se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en el V Acuerdo sobre solución Autónoma de conflictos laborales (Sistema Extrajudicial).

Art. 43. Plan de igualdad.-Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas de más de 250 trabajadores estarán obligadas a negociar con los representantes legales de los trabajadores el establecimiento de planes de igualdad que permitan, después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la empresa, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Estos planes de igualdad fijarán objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a seguir para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de

seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. A estos efectos las empresas facilitarán la información a la representación legal de los trabajadores.

Acciona Agua, S.A.U. ha negociado y firmado su plan de igualdad con los sindicatos más representativos. Este plan es de aplicación a todos los centros de trabajo del territorio nacional y de igual forma les es de aplicación el Plan de Igualdad a las empresas del grupo como Acciona Aguas Servicios, S.L.U.

TABLA SALARIAL AÑO 2017				
CATEGORIA - GRUPO	SALARIO BASE	COMPLEMENTO	HORA EXTRA	
	MES/DIA	PUESTO TRABAJO	NORMAL	FESTIVA
GRUPO 1				
Personal titulado y técnico				
Titulado de Grado Superior con Jefatura	1.643,42	246,52	0,00	0,00
Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura	1.554,72	233,21	0,00	0,00
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio	1.349,84	202,48	16,95	19,42
Auxiliares, Técnicos y Celadores	909,10	136,37	15,32	17,77
GRUPO 2				
Personal administrativo				
Subgrupo 1:				
Jefes de Sección	1.262,07	189,32	16,95	19,42
Subjefes de Sección	1.202,46	180,37	16,11	18,59
Oficiales de Primera	1.101,12	165,17	16,11	18,59
Oficiales de Segunda	1.055,35	158,31	16,11	18,59
Auxiliares Administrativos	910,88	136,64	15,70	18,19
Subgrupo 2:				
Lectores	910,89	136,64	15,32	17,77
GRUPO 3				
Personal operario				
Capataz de Oficio	34,40	5,16	16,95	16,95
Subcapataz	33,42	5,02	16,53	16,53
Oficial de Primera	31,88	4,79	16,11	16,11
Oficial de Segunda	31,22	4,69	15,70	15,70
Oficial de Tercera	30,03	4,51	15,70	15,70
Peón, Ayudante y Personal de limpieza	29,28	4,40	15,98	15,98

PLUSAS VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS		
Plus convenio	93,96	mes
Plus transporte	6,60	día
Dietas	49,67	día
1/2 dietas	19,86	día
Plus turnicidad	1,39	día
Plus festivo	32,61	día
Premio natalidad y nupcialidad	226,11	por hijo/a
Bolsa vacaciones	194,98	año
Guardias	234,56	semana
Retén	117,29	semana

PLUSSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS		
Quebranto de moneda	42,56	mes
Suministro de agua al personal	120,00	año
Guardería y Educación infantil	44,39	por hijo/a
Enseñanza Primaria	49,32	por hijo/a
Modulo Grado Medio y Enseñanza Secundaria	61,65	por hijo/a
Módulo Grado Superior y Bachillerato	67,78	por hijo/a
Estudios Universitarios	73,94	por hijo/a
Hijos con discapacidad	113,88	por hijo/a

TABLA SALARIAL AÑO 2018				
CATEGORIA - GRUPO	SALARIO BASE	COMPLEMENTO	HORA EXTRA	
	MES/DIA		PUESTO TRABAJO	NORMAL
GRUPO 1				
Personal titulado y técnico				
Titulado de Grado Superior con Jefatura	1.663,97	249,60	0,00	0,00
Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura	1.574,16	236,13	0,00	0,00
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio	1.366,72	205,01	17,17	19,67
Auxiliares, Técnicos y Celadores	920,47	138,08	15,52	18,00
GRUPO 2				
Personal administrativo				
Subgrupo 1:				
Jefes de Sección	1.277,85	191,68	17,17	19,67
Subjefes de Sección	1.217,50	182,63	16,32	18,83
Oficiales de Primera	1.114,89	167,24	16,32	18,83
Oficiales de Segunda	1.068,55	160,29	16,32	18,83
Auxiliares Administrativos	922,27	138,35	15,90	18,42
Subgrupo 2:				
Lectores	922,28	138,35	15,52	18,00
GRUPO 3				
Personal operario				
Capataz de Oficio	34,83	5,23	17,17	17,17
Subcapataz	33,84	5,08	16,74	16,74
Oficial de Primera	32,28	4,85	16,32	16,32
Oficial de Segunda	31,62	4,75	15,90	15,90
Oficial de Tercera	30,41	4,57	15,90	15,90
Peón, Ayudante y Personal de limpieza	29,65	4,45	16,18	16,18

PLUSSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS		
Plus convenio	95,14	mes
Plus transporte	6,69	día
Dietas	50,30	día
1/2 dietas	20,11	día
Plus turnicidad	1,41	día
Plus festivo	33,02	día
Premio natalidad y nupcialidad	228,94	por hijo/a

PLUSSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS		
Bolsa vacaciones	197,42	año
Guardias	237,50	semana
Retén	118,76	semana
Quebranto de moneda	43,10	mes
Suministro de agua al personal	121,50	año
Guardería y Educación infantil	44,95	por hijo/a
Enseñanza Primaria	49,94	por hijo/a
Modulo Grado Medio y Enseñanza Secundaria	62,43	por hijo/a
Módulo Grado Superior y Bachillerato	68,63	por hijo/a
Estudios Universitarios	74,87	por hijo/a
Hijos con discapacidad	115,31	por hijo/a

TABLA SALARIAL AÑO 2019				
CATEGORIA - GRUPO	SALARIO BASE	COMPLEMENTO	HORA EXTRA	
	MES/DIA		PUESTO TRABAJO	NORMAL
GRUPO 1				
Personal titulado y técnico				
Titulado de Grado Superior con Jefatura	1.688,93	253,34	0,00	0,00
Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura	1.597,78	239,67	0,00	0,00
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio	1.387,23	208,09	17,43	19,97
Auxiliares, Técnicos y Celadores	934,28	140,15	15,76	18,27
GRUPO 2				
Personal administrativo				
Subgrupo 1:				
Jefes de Sección	1.297,02	194,56	17,43	19,97
Subjefes de Sección	1.235,77	185,37	16,57	19,12
Oficiales de Primera	1.131,62	169,75	16,57	19,12
Oficiales de Segunda	1.084,58	162,69	16,57	19,12
Auxiliares Administrativos	936,11	140,42	16,14	18,70
Subgrupo 2:				
Lectores	936,12	140,42	15,76	18,27
GRUPO 3				
Personal operario				
Capataz de Oficio	35,36	5,31	17,43	17,43
Subcapataz	34,35	5,16	17,00	17,00
Oficial de Primera	32,77	4,92	16,57	16,57
Oficial de Segunda	32,10	4,82	16,14	16,14
Oficial de Tercera	30,87	4,64	16,14	16,14
Peón, Ayudante y Personal de limpieza	30,10	4,52	16,43	16,43

PLUSSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS		
Plus convenio	96,57	mes
Plus transporte	6,80	día
Dietas	51,06	día
1/2 dietas	20,42	día

PLUSSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS		
Plus turnicidad	1,44	día
Plus festivo	33,52	día
Premio natalidad y nupcialidad	232,38	por hijo/a
Bolsa vacaciones	200,39	año
Guardias	241,07	semana
Retén	120,55	semana
Quebranto de moneda	43,75	mes
Suministro de agua al personal	123,33	año
Guardería y Educación infantil	45,63	por hijo/a
Enseñanza Primaria	50,69	por hijo/a
Modulo Grado Medio y Enseñanza Secundaria	63,37	por hijo/a
Módulo Grado Superior y Bachillerato	69,66	por hijo/a
Estudios Universitarios	76,00	por hijo/a
Hijos con discapacidad	117,04	por hijo/a

Jaén, a 19 de Abril de 2017.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.