

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2022/114 *Convenio colectivo de trabajo de la empresa Acciona Agua Servicios, S.L.U., para los servicios de abastecimiento de agua y alcantarillado del municipio de Úbeda en la provincia de Jaén.*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0066/2021
Código Convenio: 23100082012012

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "ACCIONA AGUA SERVICIOS, S.L.U.", para su centro de trabajo de Úbeda, Jaén, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 09 de septiembre de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora el día 10 de junio de 2021, cumplimentado que fue el trámite de subsanación con fecha 07 de enero de 2022 para el que fueron requeridos mediante comunicación de fecha 27 de octubre de 2021, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre).

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Jaén, 11 de enero de 2022

El Delegado Territorial

Francisco Joaquín Martínez Garvín

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ACCIONA AGUA SERVICIOS, S.L.U., PARA LOS
SERVICIOS DE ABASTECIMIENTO DE AGUA Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE ÚBEDA EN LA
PROVINCIA DE JAÉN**

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

El presente convenio colectivo de empresa afectará a todo el personal que presta trabajo en el Servicio de Abastecimiento de Agua y Alcantarillado del municipio de Úbeda (Jaén), de la empresa Acciona Agua Servicios, S.L.U.

Artículo 2. *Ambito Funcional.*

Las presentes normas regirán en la empresa Acciona Agua Servicios, S.L.U. en sus centros de trabajo del Servicio de Abastecimiento de Agua y Alcantarillado de Úbeda (Jaén) , y su personal, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *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.

Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 2021, hasta el 31 de diciembre de 2024. La duración será por tanto de cuatro años.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente convenio colectivo queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2024. 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.

Artículo 6. 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

Artículo 7. 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 VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (BOE 03/10/2019), o convenio que lo sustituya y demás disposiciones complementarias.

Capítulo II. Contratación

Artículo 8. 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. Asimismo, 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 VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (BOE 03/10/2019), 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

Artículo 9. 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, ajustándose asimismo las horas restantes anuales para cuadrar el calendario a la jornada laboral efectiva.

Artículo 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 para aquellas personas trabajadoras con jornada completa, siendo proporcional en caso de personas trabajadoras con jornada parcial.

Artículo 11. Vacaciones.

Todo el personal en el ámbito del presente convenio colectivo podrá disfrutar de treinta y un (31) días naturales, que se ampliarán con los días festivos no dominicales que coincidan en el período vacacional. En ningún caso el periodo vacacional así calculado comprenderá más de veintitrés (23) días laborables.

No obstante, el primer año natural de trabajo sólo dará derecho la persona trabajadora a disfrutar de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho año.

A efectos de determinar la duración de las vacaciones, se computarán como tales los días comprendidos desde el primer día laborable del periodo hasta el anterior a aquel en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo.

Las vacaciones no podrán dividirse en más de dos períodos, siendo la duración mínima de los mismos de una semana, salvo que puntualmente se pacte su disfrute en otros periodos entre la empresa y la persona trabajadora.

En el caso del personal dedicado a la labor de lectura de contadores, los periodos de vacaciones no serán coincidentes con periodos de lectura programados.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 12. Salario Base.

Las tablas salariales definitivas del salario base y complementos salariales correspondientes a los años 2021, 2022, 2023 y 2024 anexas al presente convenio colectivo, se han incrementado con los siguientes porcentajes sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020:

- Año 2021 + 1.50%
- Año 2022 + 1.75%
- Año 2023 + 2.00%
- Año 2024 + 2.00%

Además de los incrementos apuntados, para el año 2021, se abonará el 1,00% de la masa salarial del año anterior (excluido personal de haberes que participe de los objetivos de retribución variable generales de la empresa), a distribuir entre las personas trabajadoras que realicen funciones operativas con repercusión efectiva en el rendimiento del servicio (operarios y administrativos), con reparto en función de la valoración de los objetivos alcanzados por cada persona trabajadora. Para el año 2022, se abonará el 1,00%, para el

año 2023 se abonará un 1,10% y para 2024 se abonará un 1,2% de la masa salarial del año anterior de las personas trabajadoras citadas (operarios y administrativos, excluido el personal de haberes antes indicado).

Por la dirección de la empresa y representación de las personas trabajadoras, 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 para 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 18. 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% sobre el salario base más antigüedad consolidada.

Artículo 19. Plus Turnicidad.

Aquellas personas trabajadoras 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.

Artículo 20. Plus Festivo.

La empresa abonará a cada persona trabajadora 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 también percibirá el plus de festivo cuando se realicen trabajos con motivo de la guardia o el retén.

Artículo 21. 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 podrán ser serán abonadas en los importes de la tabla salarial anexa o compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización por tiempo de descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa.

Las horas extraordinarias que sean compensadas por tiempo equivalente de descanso, lo serán a razón de una hora extra por una hora ordinaria, con excepción de las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo o en horario comprendido entre las 23:00 y las 6:00, que serán compensadas una hora extra por una hora y media ordinaria.

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 las personas trabajadoras 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

Artículo 22. Premios de Natalidad y Nupcialidad.

Se establece un premio de natalidad en la cuantía que para cada uno de los años de vigencia que 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 las personas trabajadoras 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.

Artículo 23. Ayuda al Trabajador/a con hijos/as con discapacidad.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social de aquellas personas trabajadoras que tengan hijos con discapacidad diagnosticada y que no desempeñen una actividad retribuida, que estén a cargo de la persona trabajadora y tengan reconocida la situación de dependencia por Resolución de la Administración competente o que estén en trámite de resolución, en esos casos, la empresa abonará una gratificación mensual por hijo/a, 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.

Artículo 24. 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 euros.

Artículo 25. Bolsa de Vacaciones.

En el período de vacaciones, las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo percibirán además de las retribuciones correspondientes, un complemento como bolsa de vacaciones, 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 estas. Dicho complemento tiene naturaleza análoga al artículo 42 del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua en materia de retribución en vacaciones.

Artículo 26. Incapacidad Temporal.

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% 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% de los conceptos antes mencionados.

Artículo 27. Ayuda Escolar.

Todas las personas trabajadoras beneficiadas por el presente convenio colectivo 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, 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.

Artículo 28. Suministro de Agua al Personal.

La empresa abonará al personal que preste sus servicios de manera activa en la compañía, en concepto de ayuda al consumo de agua para uso doméstico, la cantidad de 150 € 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.

Artículo 29. Anticipos Reintegrables.

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder del importe medio de las tres últimas mensualidades percibidas por el trabajador que lo solicite.

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 y siempre que el periodo desde la solicitud hasta la finalización del contrato sea superior a cuatro meses. En este caso el importe máximo será de 650,00 €
- En todos los casos deberá reintegrarse el anticipo antes de la finalización de la relación laboral.

Capítulo VI. Permisos y Licencias

Artículo 30. Permisos y Licencias.

1.- Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán 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 fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización por las causas anteriores 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. Para los casos de hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, si ésta persiste transcurridos los dos o cuatro días indicados anteriormente, se incrementará el permiso en un día más. La distancia de 150 km se considerará como inicio desde el domicilio de la persona trabajadora o desde el centro de

trabajo donde preste sus servicios habitualmente y por trayecto.

En los casos de accidente o enfermedad grave que requieran hospitalización, los días de permiso indicado en el párrafo anterior podrán ser no consecutivos, a solicitud del trabajador. En todo caso se extinguirá el permiso al finalizar el periodo de hospitalización o reposo domiciliario preciso.

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) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Todas las personas trabajadoras 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. La distancia de 150 km se considerará como inicio desde el domicilio de la persona trabajadora o desde el centro de trabajo donde preste sus servicios habitualmente y por trayecto.

g) Un día por Bautizo o Primera Comunión de los hijos.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los supuestos f) y g), se concederán estas licencias si el hecho causal coincide en día laborable para la persona trabajadora.

El disfrute de los permisos indicados en los apartados b) y d) se iniciarán el día del hecho causante. En caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable, según el calendario de la persona trabajadora, el permiso se iniciará en el primer día laborable que le siga.

La persona trabajadora 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.

2.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta

que este cumpla la edad máxima establecida. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por cuidado del lactante y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Capítulo VII. Servicio de Disponibilidad

Artículo 31. Guardia.

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. Las personas trabajadoras que realicen dicha semana de guardia percibirán la cantidad que para cada año figura en las tablas salariales anexas.

Aquellas personas trabajadoras que sean designados por la empresa para realizar dichas guardias, pertenecerán a un servicio de disponibilidad rotatoria que obliga a dicha persona trabajadora 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 aquellas personas trabajadoras que por semana estarán disponibles para cubrir cualquier incidencia.

Artículo 32. 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. Las personas trabajadoras que realicen dicha semana de retén percibirán la cantidad que para cada año figura en las tablas salariales anexas.

Aquellas personas trabajadoras que sean designados por la empresa para realizar dichos retenes, pertenecerán a un servicio de disponibilidad rotatoria que obliga a dicha persona trabajadora 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 confeccionará un cuadrante donde se designarán aquellas personas trabajadoras que por semana estarán disponibles para cubrir cualquier incidencia.

Artículo 33. Jubilación.

En materia de jubilación se estará a lo regulado en los artículos 23 y 24 del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua.

Capítulo VIII. Salud Laboral

Artículo 34. Salud Laboral.

Al Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua 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.

Artículo 35. Reconocimientos Médicos.

Todas las personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras.

Artículo 36. Ropa de Trabajo.

La empresa facilitará a sus personas trabajadoras prendas de trabajo para el verano, en el mes de mayo, consistente en:

- Dos camisas de manga corta, dos pantalones y un calzado de seguridad.

Para la época de invierno, las prendas de trabajo se entregarán en octubre, consistente:

- Dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos jerseys o forro polar, y calzado de seguridad.

Prendas de reposición:

- Un traje de agua, guantes, botas de agua, anorak, chaleco e impermeable.

La empresa repondrá las prendas de trabajo que estén deterioradas y las que por cualquier otro motivo la persona trabajadora 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.

Artículo 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 las personas trabajadoras 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

Artículo 38. Derechos y Garantías Sindicales.

Todas las personas trabajadoras 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.

Artículo 39. Cuota Sindical.

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

- La persona trabajadora 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

Artículo 40. Faltas y Sanciones de los Trabajadores/as.

Al Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua 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

Artículo 41. Subrogación Personal.

Al Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua 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

Artículo 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 un miembro en representación de las personas trabajadoras y otro miembro 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 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 al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERCLA), adscrito al Consejo Andaluz de relaciones Laborales, cuyo reglamento de funcionamiento y procedimiento fue publicado en BOJA nº 150 de 3 de agosto de 2018.

Artículo 43. Plan de Igualdad.

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 al Servicio de aguas del municipio de Úbeda (Jaén) de la empresa Acciona Agua Servicios, S.L.U.

Por Acciona Agua Servicios, S.L.U.
D. Fernando Romero Hernández
D. Rafael García Mezquita

Por la Representación Legal de los Trabajadores:
D. Juan Manuel Sánchez Robles
D. Manuel García Santos

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES 2021-2024

TABLA SALARIAL AÑO 2021				
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	1.714,27	257,15	0,00	0,00
Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura	1.621,75	243,27	0,00	0,00
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio	1.408,04	211,21	17,70	20,27
Auxiliares, Técnicos y Celadores	948,30	142,25	16,00	18,55
GRUPO 2 Personal administrativo				
Subgrupo 1:				
Jefes de Sección	1.316,48	197,48	17,70	20,27
Subjefes de Sección	1.254,31	188,15	16,82	19,41
Oficiales de Primera	1.148,60	172,29	16,82	19,41
Oficiales de Segunda	1.100,85	165,13	16,82	19,41
Auxiliares Administrativos	950,16	142,53	16,39	18,99
Subgrupo 2:				
Lectores	950,17	142,53	16,00	18,55
GRUPO 3 Personal operario				
Capataz de Oficio	35,90	5,39	17,70	17,70
Subcapataz	34,87	5,24	17,26	17,26
Oficial de Primera	33,27	5,00	16,82	16,82
Oficial de Segunda	32,59	4,89	16,39	16,39
Oficial de Tercera	31,34	4,71	16,39	16,39
Peón, Ayudante y Personal de limpieza	30,56	4,59	16,68	16,68
PLUSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS				
Plus convenio	98,02	€/mes		
Plus transporte	6,91	€/día		
Dietas	51,83	€/día		
1/2 dietas	20,73	€/día		
Plus turnicidad	1,47	€/día		
Plus festivo	34,03	€/día		
Premio natalidad y nupcialidad	235,87	€/año por hijo/a		
Bolsa vacaciones	325,39	€/año		
Guardias	244,69	€/semana		
Retén	122,36	€/semana		
Suministro de agua al personal	150,00	€/año		
Guardería y Educación infantil	46,32	€/año por hijo/a		
Enseñanza Primaria	51,46	€/año por hijo/a		
Modulo Grado Medio y Enseñanza Secundaria	64,33	€/año por hijo/a		
Módulo Grado Superior y Bachillerato	70,71	€/año por hijo/a		
Estudios Universitarios	77,14	€/año por hijo/a		
Hijos con discapacidad	118,80	€/año por hijo/a		

TABLA SALARIAL AÑO 2022				
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	1.744,27	261,65	0,00	0,00
Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura	1.650,14	247,53	0,00	0,00
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio	1.432,69	214,91	18,01	20,63
Auxiliares, Técnicos y Celadores	964,90	144,74	16,28	18,88
GRUPO 2 Personal administrativo				
Subgrupo 1:				
Jefes de Sección	1.339,52	200,93	18,01	20,63
Subjefes de Sección	1.276,27	191,45	17,12	19,75
Oficiales de Primera	1.168,71	175,31	17,12	19,75
Oficiales de Segunda	1.120,12	168,02	17,12	19,75
Auxiliares Administrativos	966,79	145,02	16,68	19,33
Subgrupo 2:				
Lectores	966,80	145,02	16,28	18,88
GRUPO 3 Personal operario				
Capataz de Oficio	36,53	5,48	18,01	18,01
Subcapataz	35,49	5,33	17,57	17,57
Oficial de Primera	33,86	5,08	17,12	17,12
Oficial de Segunda	33,17	4,98	16,68	16,68
Oficial de Tercera	31,89	4,79	16,68	16,68
Peón, Ayudante y Personal de limpieza	31,10	4,67	16,98	16,98
PLUSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS				
Plus convenio	99,74	€/mes		
Plus transporte	7,04	€/día		
Dietas	52,74	€/día		
1/2 dietas	21,10	€/día		
Plus turnicidad	1,50	€/día		
Plus festivo	34,63	€/día		
Premio natalidad y nupcialidad	240,00	€/año por hijo/a		
Bolsa vacaciones	331,09	€/año		
Guardias	248,98	€/semana		
Retén	124,51	€/semana		
Suministro de agua al personal	150,00	€/año		
Guardería y Educación infantil	47,14	€/año por hijo/a		
Enseñanza Primaria	52,37	€/año por hijo/a		
Modulo Grado Medio y Enseñanza Secundaria	65,46	€/año por hijo/a		
Módulo Grado Superior y Bachillerato	71,95	€/año por hijo/a		
Estudios Universitarios	78,49	€/año por hijo/a		
Hijos con discapacidad	120,88	€/año por hijo/a		

TABLA SALARIAL AÑO 2023				
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	1.779,16	266,88	0,00	0,00
Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura	1.683,15	252,48	0,00	0,00
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio	1.461,35	219,21	18,38	21,05
Auxiliares, Técnicos y Celadores	984,20	147,63	16,61	19,26
GRUPO 2 Personal administrativo				
Subgrupo 1:				
Jefes de Sección	1.366,32	204,95	18,38	21,05
Subjefes de Sección	1.301,80	195,27	17,47	20,15
Oficiales de Primera	1.192,09	178,82	17,47	20,15
Oficiales de Segunda	1.142,53	171,38	17,47	20,15
Auxiliares Administrativos	986,13	147,92	17,02	19,72
Subgrupo 2:				
Lectores	986,14	147,93	16,61	19,26
GRUPO 3 Personal operario				
Capataz de Oficio	37,27	5,60	18,38	18,38
Subcapataz	36,20	5,43	17,93	17,93
Oficial de Primera	34,5400	5,19	17,47	17,47
Oficial de Segunda	33,84	5,08	17,02	17,02
Oficial de Tercera	32,53	4,88	17,02	17,02
Peón, Ayudante y Personal de limpieza	31,73	4,76	17,32	17,32
PLUSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS				
Plus convenio	101,74	€/mes		
Plus transporte	7,19	€/día		
Dietas	53,80	€/día		
1/2 dietas	21,53	€/día		
Plus turnicidad	1,53	€/día		
Plus festivo	35,33	€/día		
Premio natalidad y nupcialidad	244,80	€/año por hijo/a		
Bolsa vacaciones	337,72	€/año		
Guardias	253,96	€/semana		
Retén	127,01	€/semana		
Suministro de agua al personal	150,00	€/año		
Guardería y Educación infantil	48,09	€/año por hijo/a		
Enseñanza Primaria	53,42	€/año por hijo/a		
Modulo Grado Medio y Enseñanza Secundaria	66,77	€/año por hijo/a		
Módulo Grado Superior y Bachillerato	73,39	€/año por hijo/a		
Estudios Universitarios	80,06	€/año por hijo/a		
Hijos con discapacidad	123,30	€/año por hijo/a		

TABLA SALARIAL AÑO 2024				
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	1.814,75	272,22	0,00	0,00
Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura	1.716,82	257,53	0,00	0,00
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio	1.490,58	223,59	18,75	21,48
Auxiliares, Técnicos y Celadores	1.003,89	150,59	16,95	19,65
GRUPO 2 Personal administrativo				
Subgrupo 1:				
Jefes de Sección	1.393,65	209,05	18,75	21,48
Subjefes de Sección	1.327,84	199,18	17,82	20,56
Oficiales de Primera	1.215,94	182,40	17,82	20,56
Oficiales de Segunda	1.165,39	174,81	17,82	20,56
Auxiliares Administrativos	1.005,86	150,88	17,37	20,12
Subgrupo 2:				
Lectores	1.005,87	150,89	16,95	19,65
GRUPO 3 Personal operario				
Capataz de Oficio	38,02	5,71	18,75	18,75
Subcapataz	36,93	5,54	18,29	18,29
Oficial de Primera	35,24	5,29	17,82	17,82
Oficial de Segunda	34,52	5,18	17,37	17,37
Oficial de Tercera	33,19	4,98	17,37	17,37
Peón, Ayudante y Personal de limpieza	32,37	4,86	17,67	17,67
PLUSSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS				
Plus convenio	103,78	€/mes		
Plus transporte	7,34	€/día		
Dietas	54,88	€/día		
1/2 dietas	21,97	€/día		
Plus turnicidad	1,57	€/día		
Plus festivo	36,04	€/día		
Premio natalidad y nupcialidad	249,70	€/año por hijo/a		
Bolsa vacaciones	344,48	€/año		
Guardias	259,04	€/semana		
Retén	129,56	€/semana		
Suministro de agua al personal	150,00	€/año		
Guardería y Educación infantil	49,06	€/año por hijo/a		
Enseñanza Primaria	54,49	€/año por hijo/a		
Modulo Grado Medio y Enseñanza Secundaria	68,11	€/año por hijo/a		
Módulo Grado Superior y Bachillerato	74,86	€/año por hijo/a		
Estudios Universitarios	81,67	€/año por hijo/a		
Hijos con discapacidad	125,77	€/año por hijo/a		