

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO. DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL.

2023/684 *Convenio colectivo para la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A. (Centro de La Carolina).*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0030/2023
Código convenio: 23101881012023

Visto el texto del Convenio colectivo para el centro de trabajo de La Carolina (Jaén) perteneciente a la empresa GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A. que ha tenido entrada en el registro telemático de esta Delegación Territorial con fecha 02/02/2023, aprobado que fue por la Comisión negociadora el día 17/01/2023, 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; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el 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 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el 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 29, de 30 de agosto), 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, 08 de febrero de 2023
El Delegado Territorial, Francisco Joaquín Martínez Garvín

CONVENIO COLECTIVO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DE LA EMPRESA GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A. PARA EL CENTRO DE LA CAROLINA (JAÉN)

Preámbulo

El presente convenio colectivo de ámbito inferior o de centro de trabajo es el resultado del acuerdo libremente adoptado por las partes que constituyen la comisión negociadora, esto es, delegado de personal (representación unitaria) del centro de trabajo y representación legal de la empresa Gestión y técnicas del agua, S.A., en virtud de la autonomía colectiva que les confiere el título tercero del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes, conocedoras de las dificultades que supone la imposibilidad de que se alcance un acuerdo para la publicación de un nuevo Convenio colectivo provincial de Jaén -cuya última tabla salarial publicada es la correspondiente al ejercicio 2010-, convienen, ante la derogación de la norma colectiva provincial, en la necesidad de trasladar la negociación al ámbito del centro de trabajo de la empresa afectado por este convenio, adaptando su contenido al de ámbito superior, concretamente, al VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua -publicado en el BOE el 03/10/2019, y su modificación publicada en el BOE el 08/01/2021- tomando en consideración las previsiones de concurrencia normativa y convencionalmente dispuestas así como determinando dicho convenio colectivo estatal como supletorio de cuantos aspectos se acuerden en el ámbito del presente convenio de ámbito inferior o de centro de trabajo.

Lo anterior, ante la medida de tránsito que la adopción de este convenio de ámbito inferior o de centro actualmente supone y en el ánimo de alcanzar un acuerdo entre las partes, permite, manteniendo algunas de las mejoras en las condiciones disfrutadas como consecuencia aquella norma provincial ya derogada, acometer una transición en lo económico para que las retribuciones brutas anuales para cada grupo profesional sean coincidentes con las del convenio colectivo estatal a partir del 01 de enero de 2023, tal y como en puridad viene a compelerse por el convenio colectivo estatal.

Artículo 1. Naturaleza y Fines.

El presente convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, constituyendo un convenio colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción, manifestando las mismas que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del convenio es la propia de un convenio colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones laborales específicas de las personas trabajadoras de Gestión y Técnicas del Agua, S.A., en el centro de trabajo de La Carolina (Jaén), complementando y mejorando las disposiciones legales y convencionales aplicables a la empresa. En este sentido las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del E.T. y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá

invocar a ningún efecto la aplicabilidad de las condiciones establecidas en el convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, respecto a las materias previstas en el apartado 2) del indicado precepto, con la excepción de aquellas cuestiones no recogidas en el presente convenio que se mantendrán y regularán por lo previsto en el reseñado convenio colectivo estatal y todas aquellas a las que se hace remisión expresa en el presente convenio.

Artículo 2. Partes Firmantes.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, de una parte, la representación legal de las personas trabajadoras del centro de La Carolina (Jaén), y, de otra, el representante legal de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

Artículo 3. Principio de Igualdad.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio colectivo.

Artículo 4. Ámbito Territorial y Personal.

El contenido de este convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A., siempre que su actividad se encuadre en el ámbito del denominado ciclo integral del agua, tanto con contrato indefinido como con contrato de distinta naturaleza a aquél.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente acuerdo, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 del Estatuto de los Trabajadores.

El ámbito territorial se extiende exclusivamente al centro de trabajo de La Carolina (Jaén).

Artículo 5. Ámbito Temporal, Vigencia.

El convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se aplicarán con efecto 1 de enero de 2023, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023.

Llegada la fecha de finalización se considerará denunciado automáticamente, sin perjuicio de que en el plazo mínimo de 1 mes anterior a la fecha de finalización de vigencia se pueda hacer constar la denuncia expresa por alguna de las partes a los efectos de promover nueva negociación y constituir comisión negociadora conforme a lo dispuesto en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el convenio seguirá vigente hasta tanto no concluya la negociación del nuevo convenio, manteniéndose íntegramente en vigor su contenido normativo mientras no se llegue a un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 6. Compensación, Absorción y Garantía “ad personam”.

Las disposiciones legales o reglamentarias que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente en su conjunto y cómputo anual, superan los de este convenio más otras mejoras individuales presentes, sean de general o particular aplicación, que pudieran haberse concedido hasta la fecha de iniciarse la vigencia de dichas disposiciones legales. En caso en contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en este convenio.

Todas las condiciones económicas que perciban las personas trabajadoras, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual hasta donde alcancen, con las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo Estatal o por cualquier otras causas que puedan surgir durante su vigencia y que se deriven de norma legal o reglamentaria, siempre que siga siendo más favorable para las personas trabajadoras con carácter global y en cómputo anual.

Artículo 7. Condiciones Laborales.

Las partes acuerdan que será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Gestión y Técnicas del Agua, S.A., en La Carolina las condiciones laborales contenidas en el Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua con la excepción de las materias pactadas en este convenio colectivo.

De este modo, las partes dan por íntegramente reproducidos todos los capítulos contenidos en dicho convenio formando parte del presente convenio, con la excepción de las materias pactadas en este convenio colectivo.

En relación con lo dispuesto en los párrafos anteriores, se establecen a continuación las siguientes excepciones en relación con el señalado convenio colectivo estatal:

1. Jornada de trabajo.

La jornada laboral efectiva tendrá una media semanal de 35 horas, desarrollándose de forma intensiva de lunes a viernes.

Puesto que la jornada diaria supera las 6 horas, las personas trabajadoras dispondrán de un descanso diario de 20 minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Una vez publicado el calendario oficial de fiestas de la Comunidad Autónoma se confeccionará, de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, el calendario laboral que regirá durante el año, considerándose en todo caso como días inhábiles los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y 1 de junio. En el caso en que alguno de estos días caiga en domingo, se establecerá un día inhábil adicional por cada uno de ellos de común acuerdo entre empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

En ningún caso serán objeto de recuperación los días inhábiles mencionados en el párrafo anterior (24 y 31 de diciembre, 5 de enero y 1 de junio) ni los festivos nacionales, autonómicos o locales que caigan en sábado.

B.- La persona trabajadora deberá encontrarse, tanto al comienzo como al final de la jornada, en su puesto de trabajo y dedicado a él. La dirección de la empresa podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesarios, además del preceptivo registro de jornada establecido en la legislación vigente.

Todo el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose las salidas previamente autorizadas por el jefe de servicio.

Cuando la ausencia de un día o parte de él y no se llegue a baja facultativa, al incorporarse a su trabajo, el empleado deberá entregar justificante de dicha ausencia, donde deberá constar la hora de entrada y de salida del correspondiente organismo. La no entrega de dicha justificación se considerará falta injustificada al trabajo.

2. Licencias y permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos establecidos en el convenio sectorial y a los pactados en este convenio que complementan a los fijados en la norma sectorial:

A. 18 días naturales en caso de matrimonio o constitución legal de pareja de hecho de las personas trabajadoras.

B. 3 días en caso de accidente o enfermedad grave con hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 5 días.

Para cumplir con el requisito de desplazamiento que genera el derecho para la ampliación de permiso por accidente o enfermedad grave con hospitalización a 5 días, la persona trabajadora deberá desplazarse un mínimo de 55 km. La distancia de 55 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.

C. 5 días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 7 días naturales.

Para cumplir con el requisito de desplazamiento que genera el derecho para la ampliación de permiso por fallecimiento a 7 días, la persona trabajadora deberá desplazarse un mínimo de 150 km. 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.

D. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de estudios organizados por centros oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación, para la obtención de un título

académico.

E. 2 días por el traslado de domicilio habitual.

F. 2 días al año por asuntos propios no acumulables a vacaciones cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con antelación suficiente, pudiéndose disfrutar en medias jornadas de su jornada habitual, siempre que sea compatible con la organización del trabajo de conformidad con la empresa.

G. 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 2 días naturales.

Para cumplir con el requisito de desplazamiento que genera el derecho para la ampliación de permiso por matrimonio de hijos, hermanos o padres a 2 días, la persona trabajadora deberá desplazarse un mínimo de 55 km. La distancia de 55 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.

H. 1 día natural por bautizo o comunión de los hijos si fuese día laborable.

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

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

K. 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.

3. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de un descanso vacacional de treinta y un días naturales. No obstante lo anterior, el primer año natural de incorporación a la empresa sólo dará derecho a disfrutar de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho año.

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 ninguna de los mismos pueda ser inferior a una semana, salvo que puntualmente se pacte otra cosa entre la empresa y persona trabajadora.

4. Retribución.

Durante la vigencia de este convenio, la retribución mensual como en cómputo anual garantizado para cada uno de los grupos profesionales se establece en las tablas salariales que figuran como anexo al presente convenio colectivo que serán coincidentes con las del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua para el año 2023, integrando la misma los siguientes conceptos salariales:

- 1) Salario base.
- 2) Plus de convenio.
- 3) Complemento de puesto de trabajo.
- 4) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

1.- Salario base, es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, de acuerdo con la jornada normal de trabajo. En caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

2.- Plus de convenio, todas las personas trabajadoras percibirán este plus, que tendrá carácter de complemento salarial. En caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

3.- Complemento de puesto de trabajo, es el que debe percibir la persona trabajadora por razón de las características y condiciones relativas al puesto de trabajo. En caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

4.- Complemento de vencimiento superior al mes, son las dos pagas extraordinarias que las personas trabajadoras tienen derecho en los meses de junio y diciembre, cuyo importe corresponde con el salario base.

Se abonarán al final de cada uno de dichos meses y proporcionalmente al tiempo de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son los siguientes:

1. Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
2. Paga de diciembre: de 1 de julio a 31 de diciembre.

5. Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2023 y durante la vigencia de este convenio, como compensación por la permanencia en la empresa se establece un complemento salarial denominado Antigüedad que será abonado a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del convenio. El importe será el establecido en el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua para el año 2023, es decir, 67,73 € brutos anuales. Tal cantidad se abonará a partir del mes en el que cada persona trabajadora cumpla el año adicional de antigüedad distribuida en los 12 pagos mensuales ordinarios a razón de 5,64 € brutos mensuales.

En aplicación de lo determinado anteriormente, los nuevos incrementos de antigüedad se abonarán exclusivamente a partir del 01/01/2023, no correspondiendo, por tanto, cantidad alguna por este concepto en el período comprendido entre la fecha de ingreso en la Empresa y el 31/12/2022.

6. Complementos personales.

Aquellas personas trabajadoras que han venido percibiendo un complemento salarial denominado Quebranto de moneda dejarán de percibirlo a partir de la entrada en vigor de este convenio (1 de enero de 2023), consolidando el importe que venían percibiendo

(469,32 € brutos anuales distribuidos en 12 pagos mensuales de 39,11 €) en un nuevo concepto denominado Complemento personal.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que han venido percibiendo un complemento salarial denominado Plus salarial Jaén dejarán de percibirlo a partir de la entrada en vigor de este convenio (1 de enero de 2023), consolidando el importe que venían percibiendo (779,04 € brutos anuales distribuidos en 12 pagos mensuales de 64,92 €) en un nuevo concepto denominado Complemento personal.

7. Plus de disponibilidad / dedicación.

El carácter público de los servicios que gestiona la empresa y las especiales características inherentes a la actividad infieren un carácter singular a las distintas tareas que dentro de la misma se llevan a cabo. Por tanto, se hace necesaria la creación de un servicio de retén, conforme a lo establecido en el artículo 38 del Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, cuya disponibilidad será obligatoria para todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas garanticen el funcionamiento del servicio, que consistirá en estar localizable y disponible en todo momento, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, debiendo acudir a resolver la incidencia en un espacio de tiempo no superior a 30 minutos desde que se recibe el aviso, salvo imposibilidad manifiesta de la persona trabajadora.

Esta situación de retén comenzará a la finalización de la jornada ordinaria y hasta el comienzo de la siguiente, con una rotación semanal, es decir, desde el final de la jornada de un lunes hasta el inicio de la jornada del lunes siguiente, según cuadrante confeccionado por la dirección del centro.

Se establecen 2 tipos de retén en el servicio municipal de aguas de La Carolina, estando cada tipo de retén dotado de 1 operario:

- Retén principal (1 operario).
- Retén secundario, de apoyo al anterior (1 operario).

Retén Principal: la persona trabajadora en situación de retén principal deberá estar localizable y disponible en todo momento. Para ello dispondrá de un medio adecuado facilitado por la empresa para ser localizado y atender los servicios, debiendo acudir a resolver el aviso en un espacio de tiempo no superior a treinta minutos desde que recibe el mismo, salvo imposibilidad manifiesta y ajena a la persona trabajadora. Esta situación de retén principal comenzará a la finalización de la jornada ordinaria y hasta el comienzo de la siguiente, con una rotación semanal, es decir desde el final de la jornada de un lunes hasta el inicio de jornada del siguiente lunes, según cuadrante confeccionado por la dirección del centro.

El retén principal consiste en:

I. Atender las llamadas de aviso de incidencia en los servicios reseñados, efectuadas por usuarios, policía local ayuntamiento, etc., que se generen durante el tiempo de retén primario, actuando sobre la incidencia tal y como está recogido en los procedimientos establecidos a tal fin.

II. La llamada de incidencia en los servicios obliga a verificar y actuar ante la posibilidad de que la continuidad del servicio para uno o más usuarios se vea afectada.

III. Reparar todas las averías de la red de agua y de saneamiento que se originen durante su período.

IV. Visitar los depósitos y estaciones de bombeo (instalaciones básicas para garantizar el servicio y su continuidad), verificando niveles y funcionamiento de los sistemas instalados, siempre que sea necesario y siguiendo las órdenes de trabajo de la dirección del centro.

Las personas trabajadoras en situación de Retén Principal percibirán por cada semana en dicha disposición, durante toda la vigencia del convenio colectivo, incluyendo en el citado importe todas las horas de trabajo que deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria (tiempo de intervención), una compensación económica en concepto de Retén Principal las siguientes cantidades:

- Año 2023: 224 € brutos semana.

De forma significativa para la situación señalada, establecidos los turnos de retén principal mediante cuadrante mensual, si por situación de incapacidad temporal o causa de fuerza mayor, el operario de retén principal no pudiese atender el mismo, el servicio pasará a realizarlo obligatoriamente el inmediato siguiente que figure en el cuadrante de correturnos. Obviamente, la cuantía a percibir en dicha situación será en proporción a los días realizados.

Dado que el complemento salarial Retén principal es de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para lo que fue creado, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción del señalado complemento cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Retén secundario: de forma análoga a lo que ocurre con el retén principal, y de conformidad con lo establecido en el Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, el personal de operación de redes de abastecimiento y saneamiento se verá obligado a realizar sus servicios en situación de retén secundario.

El retén secundario consistirá en estar disponible e inmediatamente localizable para el trabajo que se le pueda encomendar fuera de su jornada laboral, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de apoyar al retén primario en todas aquellas tareas urgentes y necesarias para garantizar la calidad del servicio y que no puedan realizarse por una sola persona.

Debe acudir a resolverse el aviso en un espacio de tiempo no superior a treinta minutos desde que recibe el mismo, salvo imposibilidad manifiesta y ajena a la persona trabajadora.

De forma significativa para la situación señalada, establecidos los turnos de retén secundario mediante cuadrante mensual, si por situación de incapacidad temporal o causa de fuerza mayor, el operario de retén secundario no pudiese atender el mismo, el servicio pasará a realizarlo obligatoriamente el inmediato siguiente que figure en el cuadrante de correturnos. Obviamente, la cuantía a percibir en dicha situación será en proporción a los días realizados.

Las personas trabajadoras en situación de Retén Secundario percibirán por cada semana en dicha disposición, durante toda la vigencia del convenio colectivo, incluyendo en el citado importe todas las horas de trabajo que deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria (tiempo de intervención), una compensación económica en concepto de Retén Secundario las siguientes cantidades:

- Año 2023: 112 € brutos semana.

Dado que el complemento salarial Retén secundario es de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para lo que fue creado, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción del señalado complemento cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

8. Retribución en vacaciones:

En aplicación del artículo 42 del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, se establece un nuevo concepto salarial denominado retribución en vacaciones cuyo devengo comenzará el 1 de enero de 2023.

Para su cálculo en el ámbito de este acuerdo, y teniendo en cuenta que por las características del propio acuerdo y de la naturaleza de los servicios que se prestan en el centro de trabajo, es de aplicación únicamente el concepto denominado Importe día Retenes, no siendo de aplicación el resto de conceptos reseñados en el meritado artículo 42 (plus nocturno, plus turnicidad, plus festivos especiales, importe día guardias, plus de intervención)-, se considerará lo siguiente:

1. Se sumará el número de días que cada persona trabajadora haya permanecido en situación de retén principal o retén secundario en el año.
2. Se multiplicará el número de días anterior por el Plus por retén que el Convenio Colectivo Estatal establezca para cada uno de los años de vigencia (en 2023, 14,21 €/día efectivo -99,47 €/semana)
3. La cantidad resultante de multiplicar el número de días de cada persona trabajadora en situación de retén principal o retén secundario en el año en curso por la cantidad establecida en concepto de Plus por retén en el Convenio Estatal se dividirá entre 330 y se multiplicará por 30.
4. El importe resultante se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente (primer pago, enero de 2024), salvo en el supuesto de que la persona afectada cesara en la empresa por cualquier causa antes de la finalización del año natural, situación en la que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito.

A modo de ejemplo, una persona trabajadora que haya permanecido durante 8 semanas en situación de retén principal y 4 en situación de retén secundario durante el año 2023 percibirá en concepto de Retribución en vacaciones un importe de 108,51 euros brutos en la nómina de enero de 2023 (12 semanas x 99,47 €/semana = 1.193,64 / 330 x 30 = 108,51 €).

9. Seguro de accidentes.

Para el personal afectado por el presente convenio colectivo, la empresa concertará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 36.060 euros durante toda la vigencia del convenio colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a las personas herederas legales de la persona trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

La cobertura pactada se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja de la persona trabajadora en la póliza de este seguro, sin que por tanto el empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

10. Complemento a las prestaciones de incapacidad temporal.

La empresa complementará hasta el 100 % del salario fijo de la persona trabajadora con motivo de su baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral durante el tiempo que tenga la empresa obligación de cotizar, sin que en ningún caso la cuantía a percibir por la persona trabajadora, pueda ser inferior al importe, en cómputo anual y en proporción a los días de baja, de la prestación económica por incapacidad temporal establecida para las contingencias profesionales por la Ley General de la Seguridad Social y las normas reglamentarias que la desarrollen.

Asimismo, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral del 1º al 20º día de baja médica hasta el 75 % del total salario fijo mensual de la tabla que por su grupo le corresponda, y a partir del día 21º se complementará hasta el 85 % del mismo salario, siendo garantizada una percepción anual en todo caso de 14.000 €/brutos o la parte proporcional al tiempo trabajado en el año.

En todo caso, la obligación del complemento a las prestaciones de incapacidad temporal cesará cuando cese la obligación de cotizar a la seguridad social por parte de la empresa.

11. Ayuda escolar.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio y con hijos en edad escolar, con edades comprendidas entre la finalización del periodo de maternidad o paternidad (16 semanas) y los 23 años de edad, percibirán por este concepto las cantidades que se desglosan a continuación por cada uno de ellos, abonándose dicha cantidad en la nómina correspondiente al mes de octubre de cada año:

- Primer y segundo ciclo de educación infantil (0-5 años): 40,78 € brutos.
- Educación primaria (6-12 años): 45,33 € brutos.
- Educación secundaria obligatoria (13-16 años): 56,65 € brutos.
- Formación profesional de grado medio o superior, o bachillerato (17-18 años): 62,31 € brutos.
- Estudios universitarios (19-23 años): 67,98 € brutos.

Podrán solicitar la ayuda escolar las personas trabajadoras con, al menos, un año de antigüedad en la empresa en el momento de la solicitud, que deberá realizarse antes del 15 de octubre de cada año justificando a la empresa la matriculación en el centro escolar correspondiente.

12. Suministro de agua potable.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al suministro gratuito de 20 metros cúbicos de agua al mes, siempre que la persona trabajadora sea titular del contrato de suministro y la vivienda esté situada en el término municipal de La Carolina.

No se permitirá más de un suministro gratuito por persona trabajadora.

El importe que en cada caso corresponda será declarado en nómina como salario en especie.

13. Premios de natalidad y nupcialidad.

Se establece un premio de Natalidad en la cuantía de 207,91 euros brutos por cada hijo 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 estos 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.

14. Ayuda a la persona trabajadora con descendientes con discapacidad.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la seguridad social, de aquellas personas trabajadoras que tengan descendientes con discapacidad, la Empresa abonará una gratificación mensual de 104,70 euros brutos por descendiente que se encuentre así diagnosticado.

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

Artículo 8. Constitución y funcionamiento de la comisión paritaria.

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una comisión paritaria, compuesta por un representante de cada parte, a la que se atribuye las siguientes funciones:

- a) Conocimiento e interpretación del presente Convenio,
- b) Vigilancia de su estricto cumplimiento
- c) Resolución de cuantas incidencias, dudas o conflictos puedan surgir con motivo de su interpretación.

d) Asimismo, esta Comisión Paritaria se constituye en trámite previo y necesario en caso de conflicto colectivo, con independencia del motivo o la materia a la que se refiera, como mecanismo de auto composición y solución negociada de las controversias.

De igual forma la Comisión Paritaria se regirá por los siguientes criterios:

1. Cualquier caso relativo los apartados a), b) y c) anteriores deberá plantearse por escrito, lo cual motivará una reunión de la Comisión en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.
2. Se establece el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.
3. La Comisión fija como sede de reuniones las oficinas de la Empresa radicadas en Avenida de la Ilustración, 12 – bajo – 23200 La Carolina (Jaén). Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, estando obligado a comunicarlo a todos los componentes de forma fehaciente en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.
4. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un representante de cada parte habiendo sido debidamente convocados.

Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecidas en el presente artículo, las partes firmantes se someten al Acuerdo interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante SERCLA), publicado en BOJA núm. 26 de 9.2.2015, para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación de este Convenio.

Artículo 9. Cláusula derogatoria y vinculación a la totalidad.

El presente convenio deroga expresamente todos los convenios y acuerdos colectivos, escritos y/o verbales, suscritos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras con anterioridad al mismo, así como las cláusulas de remisión a otras normas sectoriales distintas al convenio estatal del sector que se contengan en los contratos individuales de trabajo.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, la comisión negociadora, en el plazo de 15 días desde la firmeza de la resolución judicial, se reunirá a fin de o bien ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada, o bien decidir si la modificación de tal o tales cláusulas produce la ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas, y si es necesaria una nueva y total parcial renegociación del Convenio.

Si en el plazo de 2 meses desde la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, deberán someter su discrepancia al organismo competente, recurriendo a los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos en él previstos.

Disposición Adicional Primera. Plan de igualdad

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En este sentido la empresa busca contribuir a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con esta finalidad ha sido constituida la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A. el pasado día 3 de octubre de 2017; así, la empresa, con la colaboración de los miembros de la Comisión, se ha comprometido a actualizar la implantación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

Estas medidas y recomendaciones fijadas en el plan en materia de igualdad de oportunidades son de aplicación en el centro de La Carolina.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la implantación del plan de igualdad en este centro de trabajo que revistieran naturaleza de conflicto, será exigible acudir a la Comisión de Igualdad de Oportunidades referida en la presente Disposición, al objeto de propiciar la mediación de ésta. Agotada la intervención de la Comisión, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución recogidos en la legislación laboral.

Disposición Adicional Segunda. Reclasificación Profesional.

Puesto que el sistema de clasificación profesional es materia reservada al VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (artículo 10) y con el fin de adaptar la clasificación que ha venido aplicándose en el centro de trabajo de La Carolina, se acuerda aplicar, a partir del 1 de enero de 2023, la reclasificación profesional que se indica a continuación, tomando como referencia las categorías en las que existe, el menos, una persona trabajadora adscrita actualmente en el centro de trabajo:

Clasificación histórica según convenio colectivo provincial de Jaén (extinto)	Nueva clasificación para el centro de La Carolina coincidente con la establecida en el Convenio Colectivo Estatal
Grupo 2 - 08 Lector	Grupo 2 - Nivel B
Grupo 2 - 06 Auxiliar administrativo	Grupo 2 - Nivel B
Grupo 3 - 04 Oficial 2ª	Grupo 2 - Nivel B
Grupo 3 - 03 Oficial 1ª	Grupo 2 - Nivel A
Grupo 3 - 02 Subcapataz	Grupo 3 - Nivel B
Grupo 1 - 02 Titulado medio	Grupo 4

Disposición Adicional Tercera. Confección de la Retribución Bruta Anual por Grupo Profesional.

La retribución bruta anual de carácter fijo, asociada a cada categoría profesional ha venido estableciéndose conforme a los conceptos salariales de carácter fijo anual recogidos en el Convenio provincial de Jaén indicados a continuación:

- A. Salario base (artículo 12), en 16 pagos anuales.
- B. Plus convenio (artículo 15), en 12 pagos anuales.
- C. Plus transporte (artículo 16), en 12 pagos anuales.
- D. Participación en beneficios (artículo 18), en 12 pagos anuales.
- E. Bolsa de vacaciones (artículo 29), en 1 único pago anual.

Conforme a la última tabla salarial publicada del Convenio provincial de Jaén, las retribuciones brutas anuales fijas para cada categoría profesional -de las categorías existentes en el centro de trabajo de La Carolina-, son las indicadas a continuación:

Categoría Convenio Provincial Jaén	Retribución bruta anual (Convenio provincial Jaén)
Grupo 2 - 06 Auxiliar administrativo	17.596,28
Grupo 2 - 08 Lector	17.597,46
Grupo 3 - 04 Oficial 2ª	18.162,74
Grupo 3 - 03 Oficial 1ª	18.492,99
Grupo 3 - 02 Subcapataz	19.265,83

A partir del 1 de enero de 2023, las retribuciones brutas anuales para cada grupo profesional serán las indicadas en el Anexo I del presente convenio, coincidentes con la tabla salarial 2023 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua integradas por los siguientes conceptos salariales:

- A. Salario base (artículo 30), en 14 pagos anuales.
- B. Plus convenio (artículo 34), en 12 pagos anuales.
- C. Complemento de puesto de trabajo (artículo 33), en 12 pagos anuales.

Por todo lo anterior, los conceptos salariales salario base, plus convenio, plus transporte, participación en beneficios y bolsa de vacaciones que establecía el extinto Convenio Provincial de Jaén se sustituyen, para cada grupo profesional, por los conceptos salariales salario base, plus convenio y complemento de puesto de trabajo establecidos en el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, quedando aquéllos -los conceptos del convenio provincial- absorbidos y compensados por éstos -los conceptos del convenio estatal-.

Disposición Adicional Cuarta. Inaplicación de Conceptos Salariales.

Las partes convienen especificar que los pluses y complementos salariales que se indican a continuación establecidos en el Convenio provincial de Jaén no son de aplicación en el centro de trabajo de La Carolina por la propia naturaleza y organización del trabajo en los mismos y, por tanto, desaparecen de la estructura salarial de los meritados centros de trabajo:

- A. Dietas (artículo 19).
- B. Quebranto de moneda (artículo 20).
- C. Nocturnidad (artículo 21).
- D. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos (artículo 22).
- E. Plus turnicidad (artículo 23).
- F. Plus festivo (artículo 24).

No obstante lo anterior, respecto al trabajo nocturno, trabajo a turnos, y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en los artículos 35, 36 y 45, respectivamente, del VI Convenio colectivo estatal.

Disposición Final Primera. Derecho supletorio.

Para lo no contemplado y regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, en la legislación vigente y en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Final Segunda. Paga de Cierre de Convenio.

Se establece una paga de cierre de convenio equivalente al 3 % de la retribución bruta anual establecida por los conceptos salariales fijos del Convenio Provincial de Jaén, para cada grupo profesional, cuyos importes se indican a continuación:

Categoría Convenio Provincial Jaén	Retribución bruta anual (Convenio provincial Jaén)	Paga Cierre de convenio
Grupo 2 - 06 Auxiliar administrativo	17.596,28	527,89
Grupo 2 - 08 Lector	17.597,46	527,92
Grupo 3 - 04 Oficial 2ª	18.162,74	544,88
Grupo 3 - 03 Oficial 1ª	18.492,99	554,79
Grupo 3 - 02 Subcapataz	19.265,83	577,97

Esta paga se abonará en un único pago durante el primer trimestre del año 2023, liquidándose como atrasos correspondientes al año 2022 (devengo del 01/01/2022 al 31/12/2022), por lo que cada persona trabajadora percibirá la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa durante el meritado año 2022.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes firman el presente documento, con sus Anexos y en todos sus folios, en La Carolina a 17 de enero de 2023.

Por la representación de las personas trabajadoras:

Por la empresa:

Fdo. Manuel Jódar Arroyo

Fdo. Ramón Martínez Rodríguez

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2023* - LA CAROLINA					
GRUPO PROFESIONAL	Salario base (12)	Plus convenio (12)	Complemento puesto de trabajo (12)	Pagas extraordinarias (2)	Retribución anual
Grupo 1	1.018,27	227,54	174,79	1.018,27	19.083,74
Grupo 2 - Nivel B	1.029,78	227,54	201,68	1.029,78	19.567,56
Grupo 2 - Nivel A	1.051,85	227,54	215,10	1.051,85	20.037,58
Grupo 3 - Nivel B	1.078,76	227,54	228,56	1.078,76	20.575,84
Grupo 3 - Nivel A	1.110,43	227,54	242,01	1.110,43	21.180,62
Grupo 4	1.146,93	227,54	255,46	1.146,93	21.853,02
Grupo 5	1.183,45	227,54	268,91	1.183,45	22.525,70
Grupo 6	1.219,91	227,54	282,36	1.219,91	23.197,54

* Coincidente con la del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Jaén, 9 de febrero de 2023.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.