JUNTA DE ANDALUCÍA

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

2023/2109 *Convenio colectivo de trabajo de la empresa municipal de aguas de Torredelcampo, S.L.U, para su centro de trabajo de Torredelcampo en la provincia de Jaén.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0066/2023
Código Convenio: 23100092012012

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Municipal de Aguas de Torredelcampo S.L.U. con entrada en el registro telemático de esta Delegación Territorial con fecha 30-03-2023, aprobado por la comisión negociadora el día 28-03-2023, 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, 21 de abril de 2023
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE TORREDELCAMPO, S.L.U, PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE TORREDELCAMPO EN LA PROVINCIA DE JAÉN

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 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 Torredelcampo (Jaén), de la empresa EMAT, S.L.U.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Las presentes normas regirán en la empresa EMAT, S.L.U. en su centro de trabajo Servicio de Aguas de Torredelcampo en Jaén, y su personal, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 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 en aquél comprendido, independientemente de su categoría profesional, tanto fijos, eventuales o interinos, y que desarrollen la actividad expresada en el artículo 2.º

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente convenio al personal afecto a lo establecido en el artículo 1.º, punto 3.a).c) del Estatuto de los Trabajadores, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 2023, hasta el 31 de diciembre de 2026. La duración será por tanto de cuatro años.

Artículo 5.º Denuncia.

El presente convenio colectivo queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2026. 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 hasta la firma de un nuevo convenio tanto en su texto como en su articulado.

En caso de no haber llegado las partes a un acuerdo para la firma de nuevo convenio

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

colectivo, a los trabajadores/as se les respetarán las condiciones salariales, de jornada y demás beneficios que vinieran disfrutando hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 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

Artículo 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 sobre las industrias de gestión del ciclo integral de agua, 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

Artículo 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 le notificará 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 representante sindical 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 sobre las industrias de gestión del ciclo integral de agua, 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.

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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.º Jornada laboral.

La jornada laboral durante la vigencia del convenio colectivo tendrá 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.

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 de convenio los días 24, 31 de diciembre, 5 de enero y 1 de junio. Si cualquiera de los días mencionados fuesen , sábado, domingo o festivo serán compensada con 1 día más de libre disposición.

Igual consideración tendrán las fiestas locales determinadas para cada ejercicio por el Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo.

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.

Artículo 11. Vacaciones.

El personal comprendido en el presente convenio colectivo disfrutará del siguiente régimen de vacaciones, a partir del año 2023 veintitrés días laborables anuales para todo el personal. En periodos inferiores al 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

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que los representantes del personal, si los hubiera, y empresa establezcan de común acuerdo.

Si en la fecha fijada para el disfrute de vacaciones, el trabajador/a se encontrara en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, o se encuentre hospitalizado por un periodo igual o superior a tres días, se fijará nueva fecha de disfrute dentro del año, de acuerdo con la empresa, una vez incorporado al trabajo.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir los quince años de servicio, computándose este periodo desde la fecha de antigüedad contemplada en el contrato, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte años, otro día hábil más a los veinticinco años y otro al cumplir los treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintisiete días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.

A la fecha de publicación se actualizará la situación actual de cada trabajador para el año siguiente.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 12. Salario base.

Las tablas salariales definitivas del salario base y complementos salariales correspondientes a los años 2023, 2024, 2025 y 2026 serán las que se establezcan con la subida salarial que estipule el gobierno para los empleados públicos.

Artículo 13. Antigüedad.

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1993, tenían en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

A. Los importes que por este concepto perciben los trabajadores/as a 31 de diciembre de 1993 tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a nivel personal, y por tanto fijos en su importe, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que tenga el salario base.

B. La empresa no vendrá obligada a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1994. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1993, percibirá a partir del 1 de enero de 1994 sólo y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

C. Quedan sin efecto todos los artículos de la Ordenanza Laboral del Agua que regulan la antigüedad, convenio colectivo provincial, convenio colectivo estatal sobre las industrias de gestión del ciclo integral de agua; captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales así como cualquier disposición convencional, acuerdo o convenio marco, pacto o costumbre presente o futura que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Artículo 14. Plus convenio.

El plus convenio para cada uno de los años de vigencia, tendrá el valor del año anterior más la subida salarial del convenio, y se abonará en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 15. Plus transporte.

El plus de transporte para cada uno de los años de vigencia, tendrá el valor del año anterior más la subida salarial del convenio, y se abonará por día efectivo de trabajo.

Artículo 16. 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 a 31 de diciembre de 1993; incrementada como se dispone en artículo 14.A), que serán abonadas por la empresa el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

Artículo 17. Participación en beneficios.

La participación en beneficios será del 15 por 100 del salario base correspondiente a doce mensualidades más la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993, que se incrementará de acuerdo con lo que dispone el artículo 14.A).

Artículo 18. Dietas.

Las dietas y medias dietas para cada uno de los años de vigencia, tendrán el valor del año anterior más la subida salarial del convenio.

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

Artículo 19. 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.

Artículo 20. Plus de Penosidad.

Aquellos trabajadores que de forma sistemática de lunes a viernes realicen su trabajo en la EDAR, percibirán un plus de penosidad que se abonara mensualmente.

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 21. 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 del año anterior más la subida salarial del convenio s para cada uno de los años.

Artículo 22. Plus festivo.

La empresa abonará a cada trabajador/a la cantidad del año anterior más la subida salarial del convenio 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 con motivo de los trabajos efectivos en guardia o retén, realicen en dicha jornada cuatro o más horas de trabajo; además de lo anterior, cuando se realicen cuatro o más horas de trabajo el trabajador/a tendrá derecho a un día de descanso compensatorio, cuya fecha de disfrute será acordada con la empresa..

Artículo 23. 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 del año anterior más la subida salarial del convenio, 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.

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 24. Premio por jubilación.

Cuando el trabajador se jubile percibirá por parte de la empresa la cantidad de 165€ por año de servicio prestado, teniendo en cuenta que la antigüedad se computará para todos los trabajadores desde el inicio de actividad de la empresa que fue el 01 de febrero de 2005, y siempre que el trabajador haya prestado servicio durante al menos 12 años en la empresa.

Este premio se actualizará, a partir de 2023, anualmente incrementándose con la subida salarial del convenio.

Capítulo V. Mejoras sociales

Artículo 25. Premios de natalidad y nupcialidad.

Se establece un premio de natalidad en la cuantía del año anterior más la subida salarial del convenio para cada uno de los años de vigencia, 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.

Artículo 26. 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 del año anterior más la subida salarial del convenio para cada uno de los años de vigencia.

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

Artículo 27. Seguro colectivo.

Se establece un único seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional de veinticuatro horas que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte por la cantidad de 36.060 de euros.

Artículo 28. 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 del año anterior más la subida salarial del convenio, y se abonará al inicio del disfrute de las mismas.

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 29. Complemento por enfermedad común o accidente no laboral.

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 os conceptos antes mencionados.

Artículo 30. Ayuda escolar.

Todos/as los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio y con hijos/as estudiando, 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 del año anterior más la subida salarial del convenio 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.

Artículo 31. Suministro de agua al personal.

La empresa, en lugar o lugares donde se distribuya agua, concede a su personal el suministro para uso doméstico propio con arreglo a las condiciones siguientes:

Hasta 20 metros cúbicos mensuales, a cargo de la empresa o entidad, y los que pasen de 20 metros cúbicos a la tarifa ordinaria que corresponda.

No podrá facturarse a dicho personal ninguna cantidad en concepto de conservación de instalaciones, alquiler de contadores, inspección o conservación, etc.

Dentro de las normas ya especificadas los beneficiarios/as sobre el suministro de agua alcanzarán al personal jubilado de la empresa y de la plantilla que por razón de edad, años de servicio o invalidez física o psíquica o enfermedad común. No obstante, la empresa con los representantes de los trabajadores/as podrá pactar la sustitución de lo mencionado en este artículo por el importe de una cuantía económica compensatoria.

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 32. Anticipos reintegrables.

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 1.500 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, no podrá solicitarlo.

Capítulo VI. Licencias y permisos

Artículo 33. 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, dieciocho días naturales.

B. Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, cinco días naturales si es fuera de la localidad y tres días si es dentro de ella.

C. Fallecimiento, en las mismas condiciones de parentesco del apartado anterior, siete días naturales si es a más de ciento cincuenta kilómetros de la localidad, y cinco días si es dentro de ella.

D. Nacimiento de hijo/a, cinco días naturales si es fuera de la localidad y tres días si es dentro de ella.

E. 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.

F. Durante dos días por traslado de domicilio.

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

G. 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.

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

I. Un día por bautizo o comunión de los hijos/as si no es festivo.

J. En los supuestos B), C), D) y I), el trabajador/a afectado/a podrá solicitar a través del delegado de personal ampliar dichos días, a cuenta de vacaciones.

K. Lactancia. Las trabajadoras/es, por lactancia de un hija/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 correspondientes 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.

En los supuestos H) e I), se concederán estas licencias si el hecho causal coincide en día laborable para el trabajador/a.

Grados de parentesco

El grado de consanguinidad hace referencia al parentesco que existe entre personas de la misma familia que están unidas por un vínculo genealógico natural, es decir: una vinculación determinada por la línea de sangre existente entre ellas.

Grados de consanguinidad:
Primer grado: padres e hijos.
Segundo grado: abuelos, nietos y hermanos.
Tercer grado: tíos, sobrinos, bisabuelos y bisnietos.
Cuarto grado: primos hermanos y tíos abuelos.

El grado de afinidad se refiere a la vinculación existente entre personas de la misma familia, pero que no comparten lazos directos de sangre; el vínculo se ha establecido de forma legal, pero no natural. Comúnmente y para entenderlo mejor, estos lazos son conocidos como familia política.

Grados de afinidad

Primer grado: cónyuge, suegros, yerno o nuera.
Segundo grado: cuñados, abuelos del cónyuge, cónyuges de los nietos, hermanastros.
Tercer grado: cónyuges de los tíos, cónyuges de los sobrinos, tíos (y sus cónyuges) del cónyuge, sobrinos (y sus cónyuges) del cónyuge.

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Capítulo VII. Servicio de disponibilidad

Artículo 34. 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 cuantía del año anterior más la subida salarial del convenio.

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 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 confeccionará un cuadrante donde se designarán aquellos trabajadores por semana estarán disponibles para cubrir cualquier incidencia.

Artículo 35. 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.

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 36. Jubilación.

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

Artículo 37. 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 es 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 38. 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.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores/as prendas de trabajo.

Para el verano, en el mes de mayo, consistente:

Dos camisas de manga corta, dos pantalones.

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

Dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos jerséis.

Prendas de reposición:

Un traje de agua, guantes, botas de agua, anorak, chaleco e impermeable y calzado de seguridad.

La empresas 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 podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

durante la misma.

Artículo 40. Formación profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en el 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 y las Secciones Sindicales, serán informados de los planes de formación profesional que pudieran elaborarse en la empresa.

Capítulo IX. Derechos sindicales

Artículo 41. 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.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en todas aquellas empresas donde los sindicatos tengan afiliación se podrán constituir secciones sindicales.

Los sindicatos notificarán a la empresa la constitución de las distintas secciones sindicales.

Artículo 42. 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.

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 43. 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 es esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio estatal de aguas vigente en cada momento.

Capítulo XI. Subrogación del personal

Artículo 44. Subrogación personal.

Al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal le corresponde regular, con criterios de exclusividad, la subrogación del personal por lo que es esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio estatal de aguas.

Capítulo XII. Comisión Mixta Paritaria

Artículo 45. Comisión Paritaria.

1. Composición, suplentes, reuniones, presentación de las consultas y adopción de acuerdos

Se crea una comisión paritaria de la representación de los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por dos miembros en representación de los trabajadores/as y otros dos en representación de la empresa.

Cada miembro de la comisión paritaria podrá designar hasta dos suplentes (primer suplente y segundo suplente). Los suplentes tendrán capacidad para sustituir en las reuniones al titular y adoptar decisiones en dichas reuniones.

Adicionalmente, ambas partes podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores para cuantas materias estimen oportuno, que intervendrán con voz pero sin voto.

Con las excepciones que se establecen en el apartado segundo siguiente, la comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de 15 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).

Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por mayoría.

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

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

2. Competencias

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

a) De conformidad con los artículos 85.3.h),1º y 91.1 del Estatuto de los Trabajadores, velar por la adecuada aplicación e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo cuando la cuestión tenga alcance general En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente, los legitimados deberán plantear la controversia ante la comisión paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo de treinta días para pronunciarse, a contar desde que el conflicto colectivo le fuera planteado. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes podrán recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente.

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

c) La promoción y el impulso de las actividades de formación continúa en el marco del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (o acuerdo que lo sustituya).

d) En el supuesto de finalización sin acuerdo del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes recurrirán a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables.

Artículo 46. Planes de igualdad.

Igualdad de Oportunidades, No Discriminación Entre las Personas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales,

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Artículo 47. Inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo.

1. Inaplicación del Convenio

De acuerdo con el contenido del art. 82,3 del Estatuto de los trabajadores/as, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, en los términos previstos por el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo, en cuanto afecten a materias de jornada, horario, distribución del horario, trabajos a turnos, retribuciones, sistemas de trabajo, mejora voluntaria de prestaciones de S.S. y movilidad funcional.

El cumplimiento de las condiciones, se valorará en función de lo establecido en el Estatuto de Trabajadores.

El acuerdo alcanzado debe terminar con precisión las nuevas condiciones aplicables en la empresa y la duración de las mismas, que nunca será superior al tiempo de vigencia del Convenio de referencia. El acuerdo alcanzado debe ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el supuesto de que en el periodo de consultas, no se alcance ningún acuerdo, se debe notificar esta situación a la Comisión Paritaria del Convenio, que en un plazo máximo de 7 días, debe pronunciarse sobre la procedencia de la inaplicación planteada por la empresa.

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

En el supuesto de que la Comisión Paritaria tampoco consiga que se establezca ningún tipo de acuerdo, las partes solicitarán la intervención del SERCLA, en los términos planteados legalmente, dentro de cuyo proceso se podrá alcanzar un acuerdo para someterlo a un Arbitraje.

Artículo 48. Tablas salariales vigentes a la firma del convenio. (Ver documento anexo)

GRUPO 1.

Personal Titulado y Técnico.	S. Base	Ex. Normal
Titulado de Grado Superior con Jefatura.	2.071,61	0,00
Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura.	1.959.81	0,00
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio.	1.701,55	21,73
Topógrafos de 1ª, Delineantes Proyectistas y Encargados de Sección.	1.500,98	20,24
Topógrafos de 2ª, Delineantes, Analistas e Inspectores de Obras.	1.415,64	19,72
Auxiliares, Técnicos y Celadores.	1.145,97	19,24

GRUPO 2.

Personal Administrativo.		
Subgrupo I.	**S.Base**	**Ex.Normal**
Jefes de Grupo.	1.701,55	21,30
Jefes de Sección o Negociado.	1.590,90	21,30
Jefes de Delegación, Subjefes de Sección o Negociación y Analistas de Aplicación.	1.515,74	20,24
Oficiales de Primera, Administrativos y Programadores.	1.388,00	20,24
Oficiales de Segunda y Operadores de Ordenador.	1.330,34	19,72
Auxiliares Administrativos y Perforistas.	1.145,19	19,24

Subgrupo 2	S. Base	Ex.Normal
Encargados de Cobradores, Encargados de Lectores, Inspectores de Suministros y Encargados de Sección.	1.330,34	20,24
Cobradores, Auxiliares de Caja, Lectores y Almaceneros.	1.148,21	19,24
Telefonistas.	1.148,21	19,24

GRUPO 3.		
Personal Operario.	**S.Base**	**Ex.Normal**
Capataces de Oficio, Encargado de Taller, Grupo de Estación, Fieles del Agua, Montadores Mecánicos y Electricistas.	43,33	21,30
Subcapataces, Inspectores de Instalaciones, Sobre acequieros o Técnicos Acequieros.	42,11	21,91
Maquinistas de Riego de 1ª y Oficiales de 1ª.	40,15	20,24
Maquinistas de Riego de 2ª, Celadores Relojeros, Celadores conductores de Máquinas, Acequieros o Guardas de Acequia y Oficiales de 2ª.	39,32	19,72
Oficiales de 3ª y Ayudantes.	37,84	19,72
Peones Especializados.	37,30	19,24
Peones en General.	36,89	18,80

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es

PLUSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR, DISCAPACIDAD Y JUBILACIÓN	
Plus de Convenio.	118,43
Plus de Transporte.	8,30
Dietas.	62,58
½ Dietas.	25,02
Plus de Penosidad.	77,27
Plus de Festivo.	22,87
Premio de Natalidad y Nupcialidad.	284,99
Bolsa de Vacaciones.	283,33
Guardias.	295,66
Retén.	147,82
Quebranto de Moneda.	53,63
Guardería y Educación Infantil.	55,92
Enseñanza Primaria.	62,15
Enseñanza Secundaria y Modulo Grados Medios.	77,67
Bachillerato y Modulo Grados Superiores.	85,42
Estudios Universitarios.	93,19
Hijos con Discapacidad.	143,54
Antigüedad.	70,26
Premio por Jubilación €/Año de Servicio.	165,00

Jaén, 21 de abril de 2023.- El Jefe de Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS LÓPEZ COLMENERO.

cve: BOP-2023-2109
Verificable en https://bop.dipujaen.es