

NÚMERO 5.603

**JUNTA DE ANDALUCÍA****CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO  
AUTÓNOMO  
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN GRANADA**

RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A. (CICLO INTEGRAL DEL AGUA) PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE GRANADA (HUÉTOR TÁJAR Y CORTES DE BAZA).

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A. (Con código de Convenio 18001762012001), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 4 de octubre de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

**RESUELVO:**

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 10 de noviembre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

**CONVENIO COLECTIVO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE HUÉTOR TÁJAR Y CORTES DE BAZA.**

**PREÁMBULO.**

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 negociado por la representación de la dirección de la empresa por una parte, y la representación legal de los trabajadores de los centros de trabajo por la otra, reconociéndose ambas partes, como los únicos y válidos interlocutores para negociar y plena capacidad y legitimación recíprocas, a los efectos previstos en los art. 87, 88 y 89 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, 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 de este acuerdo es la propia de un convenio colectivo, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea derecho necesario absoluto, teniendo por objeto regular las condiciones laborales, y mantener un marco de relaciones armónicas y estables entre la empresa y los trabajadores que prestan sus servicios en los indicados centros de trabajo. En este sentido las partes reconocen que todos los pactos del presente convenio de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo Primero.- 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, a la fecha de la firma, 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 convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El ámbito territorial se extiende a los centros de trabajo de Huétor Tájar y Cortes de Baza.

**Artículo Segundo.- PARTES FIRMANTES.**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, Don Francisco José Mata Molina, como representante de las personas trabajadoras de los centros de trabajo agrupados de la provincia de Granada -concretamente, de los servicios de aguas de Huétor Tájar y Cortes de Baza-, y de otra parte, Don Ramón Martínez Rodríguez como representante legal de la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A. de conformidad con el poder otorgado ante el Notario del Colegio de Madrid de fecha 18 de mayo de 2018 y número de protocolo 1352.

**Artículo Tercero.- 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 2022, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023 (2 años).

Llegada la fecha de finalización se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de ser formulada denuncia expresa por alguna de las partes firmantes.

Asimismo, el convenio seguirá vigente hasta tanto no concluya la negociación del nuevo convenio.

**Artículo Cuarto.- 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.

Todas las referencias en el texto del convenio a "trabajador" o "empleado", "trabajadores" o "empleados", "operario" u "operarios", se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendida en el artículo 1.

Artículo Quinto.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA "AD PERSONAM".

Las disposiciones legales o reglamentarias que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos de los aquí regulados, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan los de este convenio en su conjunto y cómputo anual 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 contrario, se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras establecidas en este convenio.

Artículo Sexto.- CONDICIONES LABORALES.

Las partes acuerdan que, será de aplicación a todos los trabajadores de Gestión y Técnicas del Agua, S.A. en Huétor Tájar y Cortes de Baza las condiciones laborales contenidas en el presente y futuro Convenio colectivo estatal del Ciclo Integral del Agua, con la excepción de las materias pactadas en este convenio colectivo en tanto que suponen una mejora de las condiciones laborales establecidas en el meritado convenio estatal, y, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.

De este modo, las partes dan por íntegramente reproducidos todos los capítulos contenidos en dicho convenio colectivo estatal formando parte del presente convenio.

En relación con lo dispuesto en el apartado a), se establece a continuación las siguientes excepciones en relación con el señalado convenio colectivo estatal:

1. Jornada de trabajo.

La jornada máxima laboral anual se establece en 1.712 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. No computará como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente para jornadas continuadas (15 minutos).

La distribución de la reseñada jornada será de treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo en horario continuado, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Al iniciarse cada año, y después de conocer el calendario oficial de fiestas de la Comunidad Autónoma, se confeccionará, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, el calendario laboral que regirá durante el año, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas.

Cuando por aplicación de estas jornadas semanales distribuidas entre los días hábiles de trabajo del año correspondiente, resulte un menor número de horas que las pactadas en cómputo anual, la diferencia se adecuará prolongando la jornada diaria.

Se podrá prolongar la jornada de trabajo a criterio de los jefes de servicio siempre que concurran causas que afecten a la calidad y a la continuidad de los servicios prestados (reparaciones urgentes de averías y reparaciones programadas derivadas de razones técnicas,

productivas y/u organizativas). En todo caso, y hasta las 18 horas del día correspondiente, estas prolongaciones de jornada tendrán carácter de jornada ordinaria al tener la consideración de distribución irregular de jornada, con el máximo de horas anuales previsto en el convenio colectivo estatal.

Debido a las características de la actividad desempeñada por Gestión y Técnicas del Agua, S.A. la distribución de la jornada podrá efectuarse de forma irregular, con objeto de garantizar y ofrecer una completa atención de los servicios que tienen encomendados la empresa, por ello, se establece la posibilidad de establecer turnos o jornadas especiales en cualquier servicio del ciclo integral del agua cuando ello sea necesario.

La dirección de los centros de trabajo podrá disponer de una jornada irregular u horario flexible por el tiempo imprescindible para la realización, por las necesidades de los servicios que se prestan, de los trabajos requeridos por puntas de trabajo, reparaciones urgentes de averías y reparaciones programadas derivadas, en cualquier caso, de razones técnicas, productivas y organizativas que lo justifiquen, hasta el máximo legal establecido (art. 34.2 del E.T.) de la jornada anual por cada persona trabajadora. Cuando se den las circunstancias previstas anteriormente, se podrá modificar el calendario/horario de la persona trabajadora afectada.

Esta jornada irregular se considerará de naturaleza ordinaria y formará parte del cómputo anual de su jornada.

La aplicación de esta jornada podrá superar el tope diario de horas ordinarias de trabajo efectivo hasta alcanzar un máximo de 12 horas, respetando y garantizando el descanso entre jornadas conforme a lo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, y operará en la forma siguiente:

- a) Por prolongación de jornada.
- b) Por adelanto de la jornada.
- c) Por llamada en descanso.

En cualquier caso, cuando haya que hacer uso de la jornada irregular, se informará a los trabajadores afectados con la mayor antelación posible, tan pronto se conozcan las causas que lo motiven.

Las horas realmente trabajadas en este sistema forman parte de la jornada anual pactada y cada hora realizada será descansada con cargo a la propia jornada normal u ordinaria de trabajo, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, estableciendo la necesaria previsión y programación para su cumplimiento.

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.

Todo el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose las salidas previamente autorizadas por el Jefe directo del empleado.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente que suponga baja médica, el personal deberá remitir la misma a su jefe inmediato en el término máximo de 72 horas.

Cuando la ausencia de un día o parte de él y no se lleve a baja facultativa, al incorporarse a su trabajo, el

empleado deberá entregar justificante de dicha ausencia. La no entrega de dicha justificación se considerará falta injustificada al trabajo.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos establecidos en el convenio estatal, con la excepción de lo pactado en este convenio, el cual sustituye al fijado en la norma sectorial:

\* Tres días naturales en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 200 km. (ida) el plazo será de cuatro días; en el supuesto caso, que el desplazamiento sea superior a 400 km. (ida) el plazo será de cinco días.

\* Un día natural en caso de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.

\* Conforme se prevé en el artículo 47.h) del convenio colectivo estatal, dos días al año por asuntos propios, no acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.

\* Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de la persona trabajadora para la obtención de un título oficial, que facilite la promoción y la formación profesional de la persona trabajadora.

\* Por el tiempo justo y necesario en los casos de asistencia a consulta médica de los servicios de salud pública.

## 2. Vacaciones.

El personal regulado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de un descanso vacacional de treinta y un días naturales al año, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año la antigüedad de la persona empleada.

El período vacacional se disfrutará en dos períodos: a) al menos, 15 días ininterrumpidos en el período estival (de junio a septiembre), y b) el resto del período hasta completar el descanso anual, se fijará de común acuerdo pacten empresa y la persona trabajadora. A los efectos, se establecerán los correspondientes turnos de vacaciones, asegurando la permanencia del trabajo con el personal suficiente para la prestación del/os servicio/s.

## 3. Retribución.

Durante la vigencia de este convenio, la retribución mensual como en cómputo anual garantizado para cada uno de los grupos profesionales y categorías, se establece en las tablas salariales que figuran como anexos al presente convenio colectivo, 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, todos los trabajadores percibirán este plus, que tendrá carácter de complemento salarial.

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.

4.- Complemento de vencimiento superior al mes, son las dos pagas extraordinarias que los trabajadores 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.

4. Revisión salarial.

Las retribuciones para los años 2022 y 2023 serán las establecidas en las tablas salariales del VI Convenio del Ciclo Integral del Agua, que se incluyen como anexos al presente convenio colectivo.

Se establece un incremento salarial inicial a cuenta para el año 2023 de un 1,5%. Una vez publicado el IPC real de 2023 se procederá a la revisión salarial con efectos del 1 de enero de 2023, si este IPC es positivo, correspondiente a la diferencia del incremento provisional del 1,5% y el definitivo resultante del 1,5% + IPC real 2023.

5. Antigüedad.

Durante la vigencia de este convenio y como compensación por la permanencia en la empresa, se establece un complemento que será abonado a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, a razón de 55 euros año, sea cual sea el grupo profesional al que se pertenezca. El importe pasará a ser de 60 euros brutos al año a partir del 1 de enero de 2023.

Tal cantidad se abonará en el mes en que se cumpla el año correspondiente y se abonará distribuida en 12 pagos coincidiendo con los meses naturales del año.

En aplicación de lo determinado anteriormente, los nuevos incrementos de antigüedad se abonarán exclusivamente a partir del 01.01.2013, no correspondiendo, por tanto, cantidad alguna por esta nueva antigüedad en el período comprendido entre la fecha de ingreso en la Empresa y el 31.12.2012.

A pesar de lo expuesto, los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente convenio, perciban algún complemento en concepto de antigüedad y antigüedad consolidada seguirán cobrando dicho concepto en su cuantía presente, por lo cual, queda consolidado a nivel personal el importe que la persona trabajadora viniera percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2012 por el complemento de antigüedad consolidada y antigüedad, manteniendo invariable su cuantía, reflejándose en el recibo de salarios la suma de los dos complementos reseñados con la denominación de "Antigüedad Consolidada".

6. Condición más beneficiosa complementaria.

Aquellos trabajadores que tengan reconocido algún complemento salarial denominado complemento personal o complemento de adecuación convenio, segui-

rán percibiendo el mismo en los doce meses ordinarios. Este complemento se actualizará con el mismo incremento que el salario base.

#### 7. Horas extraordinarias.

Por las características del servicio que presta la empresa, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter obligatorio y necesario siempre que concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieren reparaciones urgentes u otras análogas que, por su trascendencia sean inaplazables. El tiempo empleado por los trabajadores no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias a los efectos del límite legal, de acuerdo con el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien serán retribuidas como tales.

Las horas extraordinarias se compensarán durante los años de vigencia del presente convenio con el mismo valor económico para todas las categorías, a razón de:

\* Años 2022 y 2023: 16 euros hora.

Cuando se opte por compensar la realización de horas extraordinarias con descanso, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo de la empresa, se compensarán a razón de 1,25 por cada hora extraordinaria. Las horas a compensar se cancelarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, y en caso de no ser así se abonarán en los términos económicos establecidos, no computando las mismas a efectos de tope máximo anual de conformidad con lo establecido en el artículo 35.2 del E.T.

#### 8. Plus dedicación y disponibilidad.

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, 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.

Los aspectos genéricos que forman parte de las obligaciones del personal en servicio de retén de la red de agua y saneamiento consisten 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, 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 continui-

dad del servicio para uno o más usuarios se vea afectada.

III. Reparar todas las averías de la red de agua y del sistema de abastecimiento de agua potable (depósito, bombeos, grupos de presión, equipos electromecánicos, etc.), como las incidencias de la red de saneamiento (atranques, sustitución por rotura de tapas de registro, imbornales y arquetas, etc.) que se originen durante su período

IV. Visitar los depósitos y estaciones de bombeo (instalaciones básicas para garantizar el servicio y su continuidad), verificar niveles y funcionamiento de los sistemas instalados, siempre que sea necesario y siguiendo las ordenes de trabajo de la dirección del centro, asimismo se realizarán los fines de semana y festivos tomas de muestra y analítica en los puntos de visita para comprobar el nivel de desinfección (medida de cloro libre y pH), verificaciones de la presión de la red y lectura de contadores generales.

El equipo de retén para atender los apartados descritos de forma genérica de los servicios especificados estará compuesto por un operario.

Los trabajadores en situación de retén percibirán a la 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 Complemento de Disponibilidad / Dedicación las siguientes cantidades:

\* Años 2022 y 2023: 240 euros brutos /semana efectiva.

Por otra parte, los aspectos genéricos que forman parte de las obligaciones del personal en servicio de retén de la ETAP consisten en:

I. Atender las llamadas de aviso de incidencia en los servicios reseñados, policía local ayuntamiento, etc., que se generen durante el tiempo de retén, 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 que se originen durante su período.

IV. Visitar los depósitos, estaciones de bombeo y ETAP (instalaciones básicas para garantizar el servicio y su continuidad), verificar niveles y funcionamiento de los sistemas instalados, siempre que sea necesario y siguiendo las órdenes de trabajo de la dirección del centro, asimismo se realizarán los fines de semana y festivos tomas de muestra y analítica en los puntos de visita para comprobar el nivel de desinfección (medida de cloro libre y pH) y verificaciones de la presión de la red.

El equipo de retén para atender los apartados descritos de forma genérica de los servicios especificados, estará formado por un operario.

Los trabajadores en situación de retén en la ETAP, percibirán a la semana en dicha disposición, incluyendo en el citado importe todas las horas de trabajo que deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria, la cantidad de:

\* Años 2022 y 2023: 240 euros brutos /semana efectiva.

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

Asimismo, por cada día reconocido como fiesta oficial de ámbito nacional, autonómico o local (14 días al año) que coincida durante la semana de retén, se abonará al trabajador en dicha circunstancia de retén un complemento salarial adicional al anterior (Complemento de Disponibilidad / Dedicación) en concepto de Plus Festivos, cuya cantidad se especifica a continuación:

\* Años 2022 y 2023: 45 euros brutos / día festivo.

Dado que los complementos salariales reseñados (Complemento de Disponibilidad / Dedicación y Plus Festivos) son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para lo que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de los mismos cesará automáticamente para cada persona trabajadora en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Una última consideración respecto a este punto del retén, en el supuesto caso que se realicen mejoras en las instalaciones y sistemas de los servicios gestionados, que disminuyan la frecuencia de algunas tareas programadas, las partes acuerdan y se comprometen en tratar este tema una vez que se produzca la entrada en funcionamiento de las citadas mejoras.

#### 9. Kilometraje.

Si la persona trabajadora utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará, por kilómetro recorrido, la cantidad de 0,25 euros/km.

#### 10. Importe de las dietas.

La persona trabajadora que, por necesidades de la empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá por dietas:

\* Dieta por comida o cena, 10 euros.

\* Dieta por habitación y desayuno, 45 euros.

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir, a la hora acostumbrada en su domicilio particular. Las cantidades que se devengan por dieta son independientes de la obligación de la empresa de facilitar los medios de transportes o satisfacer el importe de los mismos.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá satisfacer los gastos de dietas directamente en establecimientos debidamente autorizados en cuyo caso no se abonarán las citadas dietas.

#### 11. Complemento a las prestaciones de incapacidad temporal.

La persona trabajadora que se encuentre en la situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa le complementará la diferencia existente entre lo percibido por la Seguridad Social por esta causa, y el total de las retribuciones básicas fijas mensuales

(Salario Base, Antigüedad Consolidada, Complemento de Empresa, Adecuación Convenio, Plus de Convenio y Complemento de Puesto de Trabajo) asimismo, se aplicará el mismo criterio para los casos que requieran hospitalización.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y el total de las retribuciones básicas fijas mensuales referenciadas en el párrafo anterior, en los siguientes porcentajes:

I. Los diez primeros días el 100 por 100.

II. Desde el decimoprimer día hasta el trigésimo el 80 por 100.

III. A partir del trigésimo primer día el 90 por 100.

12. Seguro de accidentes.

La empresa concertará, a su cargo, y para todos los trabajadores afectos por el presente convenio, un seguro colectivo de veinticuatro horas para todo tipo de accidentes, excluyendo de la consideración de accidente los recogidos en la póliza del seguro (ej.: participación en competiciones deportivas, deportes de alto riesgo, accidentes sufridos en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas, conducción temeraria, etc.), que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte por la cantidad de 36.000 euros.

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.

13. Plus de nupcialidad y natalidad.

Por una parte, la persona trabajadora que contraiga matrimonio percibirá en la nómina de dicho mes un premio de 150 euros.

Por otra parte, por cada hijo nacido se abonará a la persona trabajadora la cantidad de 150 euros, pagaderos en la nómina de dicho mes.

14. 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.

Para su cálculo en el ámbito de este convenio, y teniendo en cuenta que por las características del propio convenio y de la naturaleza de los servicios que se prestan en los centros de trabajo de su ámbito territorial, 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:

- Se sumará el número de días que cada persona trabajadora haya permanecido en situación de retén en el año en curso.

- Se multiplicará el número de días anterior por el Plus por retén que el VI Convenio Colectivo Estatal establece para cada uno de los años de vigencia (13,50 euros/día efectivo -94,5 euros/semana- en 2021; 14,00 euros/día efectivo -98 euros/semana- en 2022).

- La cantidad resultante de multiplicar el número de días de cada persona trabajadora en situación de retén 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.

El importe resultante se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, 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.

El primer pago relativo a este concepto se realizará en la nómina de enero de 2023, con los importes que en su caso correspondan al año 2022.

**Artículo Séptimo.- 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:

1. Conocimiento e interpretación del presente convenio,
2. Vigilancia de su estricto cumplimiento
3. resolución de cuantas incidencias, dudas o conflictos puedan surgir con motivo de su interpretación.

4. 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 C/ Rosalía de Castro 6, bajo 2 de Huétor Tájar. 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, como mínimo, dos de los miembros de cada una de las representaciones, habiendo sido todos 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 Labo-

rales 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 Octavo.- 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 los trabajadores con anterioridad al mismo, así como las cláusulas de remisión a otras normas sectoriales distintas a las establecidas en el ámbito del denominado ciclo integral del agua que se contengan en los contratos individuales de trabajo.

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

Para el supuesto de que alguna de las previsiones contenidas en el mismo fuera total o parcialmente declarada nula, éste convenio quedará inaplicable en su conjunto, debiendo las partes, en el seno de la comisión paritaria que se crea, acordar las adaptaciones y modificaciones necesarias. En tanto se alcance dicho pacto, será de plena aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo estatal del Ciclo Integral del Agua.

**Artículo Noveno.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.**

En referencia a la cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo, este convenio se remite a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el art. 82.3 ET, se procederá en primer lugar a la resolución por la comisión paritaria de este convenio colectivo, en caso de no alcanzar un acuerdo o se supere el plazo límite establecido por ley para que dicho organismo se pronuncie, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de acuerdos a los que se refiere el presente artículo.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- DERECHO SUPLETORIO.**

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

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- ATRASOS.**

Los atrasos derivados del incremento salarial pactado en el presente convenio, se pagarán en un plazo máximo de dos meses a partir de la publicación del mismo.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes firman el presente documento, con sus Anexos y en todos sus folios, en Huétor Tájar, 25 de octubre de 2022.-Por la representación de las personas trabajadoras: fdo.: Francisco José Mata Molina; Por la empresa: fdo.: Ramón Martínez Rodríguez.

ANEXO I  
 TABLA SALARIAL AÑO 2022 CONVENIO ESTATAL CICLO INTEGRAL DEL AGUA  
 HUÉTOR TÁJAR Y CORTES DE BAZA

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>Salario base (14)</b>	<b>Plus convenio (12)</b>	<b>Complemento puesto de trabajo (12)</b>	<b>Retribución anual</b>
Grupo 1	1.003,21	224,17	172,21	18.801,54
Grupo 2 - Nivel B	1.014,56	224,17	198,70	19.278,31
Grupo 2 - Nivel A	1.036,32	224,17	211,93	19.741,67
Grupo 3 - Nivel B	1.062,81	224,17	225,19	20.271,64
Grupo 3 - Nivel A	1.094,03	224,17	238,43	20.867,70
Grupo 4	1.129,99	224,17	251,67	21.530,00
Grupo 5	1.165,96	224,17	264,92	22.192,60
Grupo 6	1.201,87	224,17	278,20	22.854,64

ANEXO II  
 TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2023 CONVENIO ESTATAL CICLO INTEGRAL DEL AGUA  
 HUÉTOR TÁJAR Y CORTES DE BAZA

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>Salario base (14)</b>	<b>Plus convenio (12)</b>	<b>Complemento puesto de trabajo (12)</b>	<b>Retribución anual</b>
Grupo 1	1.018,26	227,54	174,79	19.083,56
Grupo 2 - Nivel B	1.029,78	227,54	201,68	19.567,49
Grupo 2 - Nivel A	1.051,87	227,54	215,10	20.037,79
Grupo 3 - Nivel B	1.078,75	227,54	228,57	20.575,71
Grupo 3 - Nivel A	1.110,44	227,54	242,00	21.180,72
Grupo 4	1.146,94	227,54	255,44	21.852,95
Grupo 5	1.183,45	227,54	268,90	22.525,49
Grupo 6	1.219,90	227,54	282,37	23.197,47