



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Aquarbe, S.A.U. (código de convenio 48100441012015).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 22 de diciembre de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**CONVENIO DE EMPRESA AQUARBE, S.A.U. DE APLICACIÓN
AL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LECTURA E INSPECCIÓN
DE CONTADORES DE AGUA, PARA EL CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA**

Artículo 1.—Ámbito funcional, personal y territorial

El presente convenio afecta a todos los trabajadores/as de mano de obra directa, tanto fijos como eventuales, que pertenecen a la plantilla de Aquarbe, S.A.U., adscritos al servicio de lectura e inspección de contadores de agua para el Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia (CABB), en la provincia de Bizkaia.

Artículo 2.— Vigencia y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2020.

El periodo de vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023. Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo prorrogable de un mes, las negociaciones para su renovación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 y 86.4 del ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio en todos sus términos hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3.— Inaplicación y descuelgue

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del periodo de consultas al que se refiere el artículo 82.3 ET.

En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores en el periodo de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Artículo 4.— Comisión mixta paritaria

Se constituirá en el plazo de un mes desde la publicación del convenio, para la vigilancia e interpretación del convenio, así como para la conciliación y resolución de todo tipo de reclamaciones y agilización del proceso administrativo.

Está formada por los firmantes del convenio con un máximo de 6 personas, 3 personas por la parte social y 3 por la parte empresarial. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Serán sus competencias:

- Interpretación de cualquier norma de este acuerdo.
- Desarrollar los compromisos contenidos en el presente acuerdo.

La comisión paritaria se reunirá siempre que un tercio de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de



mediación regulados en el II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales – PRECO II («BOPV» de 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 5.— Jornada de trabajo y horario

1. El calendario laboral en los años de vigencia del presente acuerdo se establecerá mediante pacto entre la empresa y la representación de los trabajadores. Su confección se realizará entre los meses de diciembre y enero para el resto del año.

2. La jornada anual efectiva, será de 1.688 horas para todos los trabajadores/as en jornada continua. La jornada estará distribuida diariamente de tal forma que, en cómputo anual, no se produzca un exceso de horas trabajadas por parte de los trabajadores.

3. Los horarios ordinarios de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y serán confeccionados entre los meses de diciembre y enero para el resto del año.

4. Los pactos en materia de horario tendrán el mismo rango legal que el propio Convenio.

Artículo 6.— Vacaciones

Los trabajadores afectados por este Convenio colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, de 22 días laborales, a disfrutar de mutuo acuerdo. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa el trabajador por este concepto sólo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante ese año.

El trabajador que cese en la empresa en el transcurso del año sin haber disfrutado las vacaciones, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte proporcional de las devengadas y no disfrutadas como concepto integrante de la liquidación.

Asimismo, al que cesara en la empresa habiendo disfrutado un número de día superior al procedente, soportará el descuento proporcional de los días de más disfrutados.

Las vacaciones se disfrutarán como viene siendo habitual, sin perjuicio de que, por exigencias de la actividad, pueda ampliarse el periodo de tiempo de su disfrute mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, que, de no lograrse por existir discrepancias al respecto, será resuelto por los procedimientos del PRECO quedando excluido en todo caso, el procedimiento de arbitraje obligatorio.

En el supuesto de que algún trabajador sufra una incapacidad temporal una vez concedido el periodo de vacaciones durante y antes del comienzo de disfrute de las mismas, que le imposibilite disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Una vez señalado el tiempo de disfrute de las vacaciones, el mismo no será interrumpido, excepto acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 7.— Licencias retribuidas

1. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:

- a) Caso de fallecimiento:
 - Del cónyuge: 5 días naturales.
 - De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 4 días naturales.
 - De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.
 - De nietos y abuelos consanguíneos o por afinidad: 2 días naturales.
 - Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros: 1 día más.



— Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros: 2 días más.

En el caso de que el trabajador estuviese desplazado fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del fallecido. Esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

- b) Caso de enfermedad o accidente graves, u hospitalización, que suponga un ingreso mínimo de 24 horas, excepto el supuesto de partos naturales o cesáreas que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado:

— Del cónyuge: 4 días naturales.

— De los padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales.

— De los padres, hijos y hermanos políticos: 3 días naturales.

— De nietos y abuelos consanguíneos o por afinidad: 2 días naturales.

— Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 km:

• En el caso del cónyuge: 2 días más.

• En el caso de padres, hijos y hermanos consanguíneos: 1 día más.

Esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

- c) Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos: si tal circunstancia tuviese lugar en horas de fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un periodo de cuatro horas o más, el trabajador tendrá derecho a disfrutar a media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia será por el tiempo necesario.

En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificada, a los familiares citados en el párrafo anterior, cuando la citada intervención suponga un ingreso de menos de 24 horas, la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención. Esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

- d) Caso de matrimonio:

— Del trabajador: 16 días naturales.

En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar el trabajador a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.

— De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural. En este supuesto concreto esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

- e) Caso de nacimiento de hijos: 2 días laborables. En caso de cesárea la licencia se incrementará en dos días laborables más.

- f) Carnet de identidad: se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de centros expendedores de documentos públicos durante el periodo de coincidencia.

- g) En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la seguridad social: por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta 16 horas al año. Estas 16 horas para consultas médicas propias, podrán ser empleadas por el trabaja-



dor, igualmente con justificación, para acompañamiento a médicos de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamientos de hijos a médico pediatra.

h) Acompañamiento a consulta médica de familiares de 1 grado de consanguinidad:

Se garantizará al personal permiso retribuido de hasta 4 horas en el año 2021 y de hasta 6 horas a partir del año 2022, para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad que estén a cargo del trabajador/a en atenciones relacionadas con el acompañamiento a consultas médicas cuando se demuestre fehacientemente que no pueden desenvolverse por sí mismas, debiendo justificarlo si así lo demanda la Dirección, y que no podrá ser denegado por la empresa si lo solicita al mismo tiempo menos de un 15%, redondeándose los decimales al alza, de la plantilla de cada turno de trabajo.

A los efectos de esta consideración de «fehacientes», se entiende que, en el caso de menores, o familiar que tuviera algún tipo de dependencia reconocida cumplen "per se" esta acreditación, que no es limitativa en cuanto que este permiso podrá ser de aplicación en casuísticas de necesidad equiparables.

i) Caso de traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

j) Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento de un deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

j) Caso de realización de funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores: según lo dispuesto en los artículos 29 y 30 del presente convenio.

k) Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable.

l) Caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses: las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

2. Manteniendo el criterio establecido en el apartado b) (días naturales) del presente artículo, en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización, el derecho al disfrute de los días de licencia podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante.

El cómputo del disfrute de las licencias retribuidas por fallecimiento y enfermedad y nacimiento de hijos, se iniciará desde el momento en que el trabajador cesa en el trabajo. Si ha cumplido toda su jornada laboral, empezará el cómputo a partir del día siguiente.

3. Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.

4. Si durante la vigencia del presente convenio se regularan legalmente otras licencias que contemplen supuestos o materias diferentes a los anteriormente descritos, se entenderán incorporados a este artículo.



5. En el apartado 1 de este artículo, en los supuestos a, b, c, y d en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos, la licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, entendiéndose por tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial, no lo hacen, y acrediten suficientemente la convivencia, en caso de no existir registro oficial de uniones de hecho, al menos con seis meses de anterioridad al disfrute de la licencia.

6. Se establece en el presente convenio, un día de libre disposición para asuntos propios. Este permiso no será acumulable, dado que el devengo será por año natural, finalizado el mismo sin haberse disfrutado del permiso, no generará el derecho de disfrute en el año siguiente.

El trabajador deberá solicitar dicho permiso con la antelación suficiente (mínimo una semana), con el fin que no afecte a la buena marcha del servicio.

Artículo 8.— Excedencia voluntaria por interés particular (con reserva del puesto)

Tiempo del permiso

Mínimo de un mes, máximo de 4 meses salvo en pacto en contrario.

Requisitos

- Tener una antigüedad mínima de un año.
- Se solicitará con al menos un mes de antelación.
- En la solicitud deberán constar, tanto los periodos de inicio y final de la excedencia, así como la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo. Dado que ya se establece la fecha de reincorporación al puesto, no se precisará comunicación previa.
- No podrán coincidir en periodos de disfrute de esta excedencia, más de tres trabajadores.
- El trabajador/a que haya hecho uso de esta excedencia el año anterior, podrá solicitarla nuevamente el año siguiente, pero tendrán preferencia los que no la hayan disfrutado.
- Salvo pacto en contrario, no procederá la reincorporación del trabajador/a en excedencia, hasta que no se haya agotado íntegramente el periodo solicitado.

Artículo 9.— Retribuciones salariales

Las retribuciones salariales, de aplicación al personal afectado por el presente convenio, se incrementarán como sigue:

- Año 2020: 0.25%.
- Año 2021: 0.25%.
- Año 2022: 0.50%.
- Año 2023: 0.50%.

Además de dichos incrementos salariales aplicados durante el período 2020-2023, a 31 de diciembre de 2023 y cogiendo los IPCs de la CAPV de los años 2020, 2021, 2022 y 2023, se hará la suma de los mismos (en caso de que alguno de ellos sea negativo se computará 0 para ese periodo) y al resultante se le restará 3,25 (%). El resultante final de dicha operación (%) servirá para incrementar la tabla salarial desde el 1 de enero de 2024.

Artículo 10.— Estructura salarial

Se entiende por salario convenio la contraprestación económica garantizada por categorías profesionales en la tabla salarial anexa, por un rendimiento normal y correcto en el trabajo de la jornada ordinaria pactada en convenio, y que conforme indica la misma se desglosa en:

**TABLAS SALARIALES AÑO 2020**

Categoría profesional de lector/a	2020 (€)
Salario Base Mensual	902,25
Antigüedad según artículo 18	
Plus vestuario mensual	47,58
Mejora voluntaria mensual	14,26
Carencia incentivos mensual	103,64
Plus Convenio mensual	108,51
Plus transporte mensual	109,04
Complemento personal mensual	244,43
Plus Compensación	50,13

Categoría profesional de inspector/a	2020 (€)
Salario Base Mensual	902,25
Antigüedad según artículo 18	
Plus vestuario mensual	31,45
Complemento Puesto Fijo	28,80
Complemento Para Mínimos	302,17
Plus transporte mensual	99,86
Mejora voluntaria	53,08
Plus Compensación	50,13

TABLAS SALARIALES AÑO 2021

Categoría profesional de lector/a	2021 (€)
Salario Base Mensual	904,51
Antigüedad Según artículo 18	
Plus vestuario mensual	47,70
Mejora voluntaria mensual	14,29
Carencia incentivos mensual	103,90
Plus Convenio mensual	108,78
Plus transporte mensual	109,31
Complemento personal mensual	245,04
Plus Compensación	50,25

Categoría profesional de inspector/a	2021 (€)
Salario Base Mensual	904,51
Antigüedad	
Plus vestuario mensual	31,53
Complemento Puesto Fijo	28,87
Complemento Para Mínimos	302,93
Plus transporte mensual	100,11
Mejora voluntaria	53,22
Plus Compensación	50,25

**TABLAS SALARIALES 2022**

Categoría profesional de lector/a	2022 (€)
Salario Base Mensual	909,03
Antigüedad Según artículo 18	
Plus vestuario mensual	47,94
Mejora voluntaria mensual	14,36
Carencia incentivos mensual	104,42
Plus Convenio mensual	109,33
Plus transporte mensual	109,86
Complemento personal mensual	246,27
Plus Compensación	50,50

Categoría profesional de inspector/a	2022 (€)
Salario Base Mensual	909,03
Antigüedad Según artículo 18	
Plus vestuario mensual	31,68
Complemento Puesto Fijo	29,02
Complemento Para Mínimos	304,44
Plus transporte mensual	100,61
Mejora voluntaria	53,48
Plus Compensación	50,50

TABLAS SALARIALES 2023

Categoría profesional de lector/a	2023 (€)
Salario Base Mensual	913,57
Antigüedad Según artículo 18	
Plus vestuario mensual	48,18
Mejora voluntaria mensual	14,43
Carencia incentivos mensual	104,94
Plus Convenio mensual	109,87
Plus transporte mensual	110,41
Complemento personal mensual	247,50
Plus Compensación	50,75

Categoría profesional de inspector/a	2023 (€)
Salario Base Mensual	913,57
Antigüedad	
Plus vestuario mensual	31,84
Complemento Puesto Fijo	29,16
Complemento Para Mínimos	305,97
Plus transporte mensual	101,11
Mejora voluntaria	53,75
Plus Compensación	50,75



- Todos los importes referidos anteriormente serán abonados en su totalidad cuando el trabajador /a se encuentre de vacaciones, excepto los conceptos que a continuación se detallan: Plus kilometraje, prima producción, plus libreta sin media, plus de doblaje, plus de muestreo, plus de inspecciones, plus de residuales y plus de dedicación.
- Todos los conceptos variables: plus kilometraje, prima producción, plus de doblaje, plus libreta sin media, plus de muestreo, plus de inspecciones, plus de residuales y plus de dedicación serán abonados en la nómina del mes siguiente.

Artículo 11. — Rotación puestos de trabajo

- Con la finalidad de mantener la estabilidad en el empleo, se establece en el presente convenio que todas las actividades del servicio realizarán una rotación de puestos cuando sea necesario.
- En el caso de surgir necesidades de nuevas contrataciones en alguno de los servicios, y con el objetivo de que ambas labores se desarrollen de la manera más productiva posible, los lectores y/o inspectores para los que se acuerde dicha rotación prevista en el presente artículo, realizarán una formación obligatoria de quince días para el puesto distinto al que ocupan de manera habitual.
- En caso de que dicha rotación no fuera suficiente para suplir las necesidades de la empresa, ésta contratará al personal necesario.
- Las horas de formación correrán a cargo de la empresa y computarán como horas efectivas de trabajo y tendrán lugar de la jornada habitual de los trabajadores. En cualquier caso, los trabajadores mantendrán las condiciones más beneficiosas.

En fecha 1 de enero de 2024 se unificarán las dos categorías profesionales existentes (Lector/a e Inspector/a).

El 1 de enero de 2022 el salario de la categoría profesional de Inspector/a se acercará en un 33% a la categoría profesional de Lector/a, incluyendo un complemento en nómina de 42,77 euros mensuales en las 12 pagas ordinarias, equivalentes al 33% de la diferencia entre ambas categorías.

A partir del 1 de enero de 2023, el complemento será de 85,98€ mensuales en las 12 pagas ordinarias, equivalentes al 66% de la diferencia salarial entre ambas categorías.

A partir de 1 de enero de 2024 quedarán definitivamente unificadas en una única tabla salarial, manteniéndose los conceptos salariales de la actual categoría profesional de Lector/a, pasando a denominarse Lector/a-Inspector/a.

Una vez publicado el convenio, se creará una comisión formada por la representación legal de los trabajadores y la representación de la Dirección de la empresa, que tendrá por objeto llegar a un acuerdo que regule la rotación entre las categorías profesionales de Lector/a e Inspector/a.

Artículo 12. — Kilometraje

El precio por kilómetro real por la utilización del vehículo particular para fines profesionales se abonará a razón de 0,36 euros/km durante el año 2020, a 0,37 euros/km durante el año 2021, a 0,38 euros/km durante el año 2022 y 0,39 euros/km durante el año 2023.

Artículo 13. — Prima de producción

Cuando el lector supere el 78% de lectura mensual, percibirá en concepto de «prima de producción», en el tramo comprendido entre el 78% y el 80%:

- Para el año 2020: 0,391 euros por cada contador.
- Para el año 2021: 0,392 euros por cada contador.
- Para el año 2022: 0,394 euros por cada contador.
- Para el año 2023: 0,396 euros por cada contador.



Pasando del 80% hasta el 82%, el precio por contador con carácter retroactivo desde el 78%, será de:

- Para el año 2020: 0,424 euros por cada contador.
- Para el año 2021: 0,425 euros por cada contador.
- Para el año 2022: 0,427 euros por cada contador.
- Para el año 2023: 0,429 euros por cada contador.

Cuando se sobrepase el 82%, se abonará por contador con carácter retroactivo desde el 78%:

- Para el año 2020: 0,445 euros por cada contador.
- Para el año 2021: 0,446 euros por cada contador.
- Para el año 2022: 0,449 euros por cada contador.
- Para el año 2023: 0,451 euros por cada contador.

Artículo 14.— *Plus Compensación*

Se entiende por tal el Plus destinado a compensar los diversos gastos en los que incurre el personal de lecturas e inspecciones derivados de la realización de su trabajo en la calle (sin incluir kilometraje). Este Plus se devengará a razón de 50 euros/mes x 12 pagas. En caso de que exista plantilla en el servicio de lecturas y/o inspecciones con pluses con idéntico cometido, serán absorbibles y unificados en este único concepto y retribución. Una vez llevada a cabo la conversión este plus no podrá ser absorbible ni compensable.

Cualquier otro plus, con independencia de su origen y naturaleza, que no esté recogido en el presente convenio, pasará a denominarse Plus compensación con el límite económico establecido en el presente artículo.

Artículo 15.— *Plus por libreta sin media*

El lector que, realizando una libreta sin media, alcance el 78% del total de las lecturas se le computarán como leídos el 100% de los contadores contenidos en dicha libreta y recibirá un plus de:

- Para el año 2020: 11,14 euros/libreta.
- Para el año 2021: 11,17 euros/libreta.
- Para el año 2022: 11,22 euros/libreta.
- Para el año 2023: 11,28 euros/libreta.

Artículo 16.— *Doblaje de libretas*

El doblaje de las libretas será en todo caso voluntario, no desviándose libretas de alto porcentaje en sus históricos y siendo su retribución de:

- Para el año 2020: 55,70 euros/libreta.
- Para el año 2021: 55,84 euros/libreta.
- Para el año 2022: 56,12 euros/libreta.
- Para el año 2023: 56,40 euros/libreta.

Artículo 17.— *Plus de Muestreos*

A partir de la firma del convenio, cuando la media diaria por persona de todos los muestreos realizados (calculada al mes) se encuentre en entre 115 y 120 muestreos percibirá una prima de producción por cada muestreo en dicho tramo de:

- Para el año 2021: 0,452 euros por cada muestreo.
- Para el año 2022: 0,454 euros por cada muestreo.
- Para el año 2023: 0,457 euros por cada muestreo.



Cuando la media diaria por persona de todos los muestreos realizados (calculada al mes) se encuentre en entre 121 y 140 muestreos percibirá una prima de producción por cada muestreo en dicho tramo de:

- Para el año 2021: 0,678 euros por cada muestreo.
- Para el año 2022: 0,681 euros por cada muestreo.
- Para el año 2023: 0,685 euros por cada muestreo.

Cuando la media diaria por persona de todos los muestreos realizados (calculada al mes) sea 141 o más muestreos percibirá una prima de producción por cada muestreo en dicho tramo de:

- Para el año 2021: 0,904 euros por cada muestreo.
- Para el año 2022: 0,909 euros por cada muestreo.
- Para el año 2023: 0,913 euros por cada muestreo.

Artículo 18.— *Plus de Inspecciones*

A partir de la firma del convenio, cuando el personal de lectura-inspección realice entre 24 y 26 inspecciones, ambas incluidas, de media diaria (calculada al mes) percibirá una prima de producción por cada inspección en dicho tramo de:

- Para el año 2021: 1,138 euros por cada inspección.
- Para el año 2022: 1,144 euros por cada inspección.
- Para el año 2023: 1,149 euros por cada inspección.

Cuando realice entre 27 y 29 inspecciones, ambas incluidas, de media diaria (calculada al mes) percibirá una prima de producción por cada inspección en dicho tramo de:

- Para el año 2021: 1,707 euros por cada inspección.
- Para el año 2022: 1,716 euros por cada inspección.
- Para el año 2023: 1,724 euros por cada inspección.

Cuando realice 30 o más inspecciones de media diaria (calculada al mes) percibirá una prima de producción por cada inspección en dicho tramo de:

- Para el año 2021: 2,276 euros por cada inspección.
- Para el año 2022: 2,287 euros por cada inspección.
- Para el año 2023: 2,299 euros por cada inspección.

Artículo 19.— *Plus de Residuales*

A partir de la firma del convenio, cuando el personal de lectura-inspección realice entre 34 y 44 lecturas residuales, ambas incluidas, de media diaria (calculada al mes) percibirá una prima de producción por cada lectura residual en dicho tramo de:

- Para el año 2021: 0,390 euros por cada lectura residual.
- Para el año 2022: 0,392 euros por cada lectura residual.
- Para el año 2023: 0,394 euros por cada lectura residual.

Cuando realice entre 45 y 54 lecturas residuales, ambas incluidas, de media diaria (calculada al mes) percibirá una prima de producción por cada lectura-residual en dicho tramo de:

- Para el año 2021: 0,422 euros por cada lectura residual.
- Para el año 2022: 0,424 euros por cada lectura residual.
- Para el año 2023: 0,426 euros por cada lectura residual.

Cuando realice 55 o más lecturas residuales de media diaria (calculada al mes) percibirá una prima de producción por cada lectura residual en dicho tramo de:

- Para el año 2021: 0,443 euros por cada lectura residual.
- Para el año 2022: 0,445 euros por cada lectura residual.
- Para el año 2023: 0,447 euros por cada lectura residual.

**Artículo 20.— *Plus de Dedicación***

A partir de la fecha de firma del convenio, se establece un plus de Dedicación equivalente a 75,00 euros brutos al mes en las 12 pagas ordinarias para las personas que tengan a su cargo la coordinación de un equipo de lectores o inspectores.

Dicho plus no será en ningún caso consolidable en caso de dejar de ejercer esa coordinación (aun siendo de forma temporal por ausencia derivada de vacaciones, permisos o incapacidad temporal), y únicamente se percibirá por los meses efectivos de prestación del servicio de coordinación de equipos.

En caso de sustitución temporal (por vacaciones, permisos o incapacidad temporal) será la persona que ejerza esta función quién perciba proporcionalmente dicho plus a razón del importe mensual prorrateado a 30 días (2,5 euros brutos/día natural).

Artículo 21.— *Plus de Lectura coche*

A partir de la fecha de firma del convenio, se establece un plus de Lectura Coche equivalente a 1,5 euros brutos/día efectivo de trabajo para 2020 y 2021 cuando la prestación del servicio de lectura se realice en coche a través del servicio Drive By.

Este importe se incrementará en 2022 a 2,00 euros brutos por día de trabajo efectivo.

Artículo 22.— *Retribución en vacaciones*

Las personas afectadas por este Convenio percibirán como retribución en su período de vacaciones, además de lo correspondiente a su salario fijo, la media de lo que hayan percibido por los conceptos indicados en el presente artículo y conforme a la fórmula y devengo descrita a continuación.

La retribución adicional correspondiente por vacaciones se calculará de conformidad con la siguiente fórmula:

- a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales, indicados en el apartado siguiente, del año en curso.
- b) Dividir esta cantidad entre 330 días (11 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo) y multiplicarlo por los 30 días naturales vacaciones fijados en este Convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

— Conceptos no incluidos en Retribución adicional de vacaciones:

- Cualquier concepto abonado en las 12 mensualidades y pagas extraordinarias:
 - Salario base.
 - Complemento puesto trabajo.
 - Plus convenio.
 - Antigüedad.
 - Devengos abonados en las 12 mensualidades, sea cual sea su denominación y concepto.
 - Pagas extraordinarias.
 - Kilometraje.

— Conceptos a incluir en retribución adicional de vacaciones:

- Plus de producción.
- Plus de libreta sin media.
- Plus de doblaje de libreta.
- Plus de Coordinación de equipos.
- Plus de Residuales.
- Plus de Inspecciones.
- Plus de Muestreo.
- Plus de Lectura Coche.



Abono y cómputo: (primer pago en enero 2021 sobre cálculo de devengos incluidos 2020).

El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de febrero 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, que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito.

El cómputo y devengo de la cuantía abonar, conforme a lo establecido anteriormente, será del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año natural.

Artículo 23.— Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias, de devengo semestral, que se percibirán a mediados de los meses de junio y diciembre. El importe de las citadas pagas estará integrado por una mensualidad de sueldo base más la duodécima parte del complemento personal y el complemento de antigüedad, si correspondiera.

Artículo 24.— Antigüedad

Los trabajadores adscritos a este servicio percibirán un plus de antigüedad de un 5% de su salario base por cada trienio sin ningún límite, que se devengará desde el primer día del mes en el cumpla dicho trienio.

Artículo 25.— Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias únicamente previa organización con los responsables de servicios se podrán realizar en los casos de reparaciones urgentes, siniestros, fuerza mayor, pérdida de materias primas, concentración del trabajo, licencias retribuidas, bajas por I.T., etc.

No obstante, lo anterior podrá pactarse entre empresa y trabajador que cada hora extraordinaria se compense por tiempo equivalente de descanso, cada hora extraordinaria efectuada se compensará por 1,5 horas para disfrutar. La decisión de realizar horas extraordinarias queda limitada en los términos del acuerdo sobre el empleo vigente («BOPV» de 2 de febrero de 1999).

El importe de las horas extraordinarias tendrá un multiplicador de 1,45 sobre la hora normal y extra, cuando se de en festivo, un 1,75.

Artículo 26.— Presencialidad en la oficina

La presencialidad en la oficina del personal afectado por el presente convenio, será de un día a la semana, después de finalizada la jornada laboral, que servirá para entregar y recibir el utillaje de trabajo facilitado por el consorcio y tomar nota de los datos necesarios para confeccionar el parte de trabajo.

Cuando proceda, se aprovechará dicha presencialidad para impartir la formación relativa a la prevención de riesgos laborales.

Artículo 27.— Contrataciones y contrato de relevo

1. Los contratos temporales que se realicen, serán a jornada completa y se extenderán por el periodo completo objeto del contrato, excepto en el supuesto de suplir la reducción de jornada de algún trabajador/a, en cuyo caso, podrá realizarse por lo que resta de jornada

2. La empresa se compromete a realizar el contrato de relevo a todo el personal que solicite acogerse al mismo, siempre y cuando cumpla las condiciones que la ley exige. El trabajador/a relevista entrará con un contrato al 100% de la jornada e indefinido desde el primer día.

Artículo 28.— Complementos salariales de la I.T.

I.T. Accidente laboral o enfermedad profesional

La empresa complementará hasta el 100% de base de cotización por contingencias comunes del mes anterior en caso de dicha baja, desde el primer día de la baja hasta su finalización.

***I.T. Enfermedad común***

La empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior en caso de dicha baja, desde el primer día de la baja hasta su finalización.

Artículo 29.— *Garantía sindical*

El crédito horario para miembros electos del comité de empresa y/o delegados/as de personal, dependerá del número de trabajadores/as de la empresa en cada momento:

- Censo de hasta 50 trabajadores/as: 20 horas/mes cada delegado/a.
- Censo de hasta 100 trabajadores/as: 35 horas/mes cada delegado/a.
- Censo de más de 100 trabajadores/as: 40 horas/mes cada delegado/a.

Artículo 30.— *Asambleas*

El comité y/o los/as delegados/as de personal de cada centro de trabajo, por decisión mayoritaria de sus miembros, podrán realizar hasta dos asambleas de una hora de duración por año en el centro de trabajo y durante la jornada laboral y tendrá por lo cual, tratamiento de tiempo efectivo de trabajo.

Esta asamblea deberá ser convocada y notificada a la dirección de la empresa con 24 horas de antelación mínima y haciendo constar el orden del día a la misma.

Artículo 31.— *Ropa de trabajo*

La uniformidad adecuada para el servicio teniendo en cuenta la actividad que se realiza, y la evaluación de riesgos laborales, será acordada entre la empresa y la representación de los trabajadores.

La empresa dotará a cada trabajador de los equipos de protección individual que en cada caso se determine para que puedan desarrollar su trabajo en las mejores condiciones de seguridad e higiene.

Se entregarán dos uniformes completos al año. En la primera quincena de enero se entregará el uniforme de invierno que consistirá en:

- Dos pantalones.
- Dos camisas de manga larga.
- Un Forro Polar.
- Un jersey.
- Calzado adecuado.

En la primera quincena de junio se entregará el uniforme de verano que consistirá en:

- Dos pantalones.
- Dos camisas de manga corta.
- Un jersey.

Artículo 32.— *Utilaje de trabajo*

Se garantiza que toda la plantilla tendrá a su disposición los medios necesarios para realizar sus labores diarias y que será la empresa quien ponga a disposición de las/los trabajadoras/as dichos medios.

Artículo 33.— *Faltas y sanciones****Definición de las faltas***

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Criterios generales

- Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores y trabaja-



doras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

- La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
- La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
- Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la implantación de la misma.
En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
- Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
- Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a la imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
- En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 61 del presente convenio.

33.1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la seguridad social o en la administración tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.



- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley de prevención de riesgos laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

33.2. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la seguridad social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/ o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

**33.3. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros /as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad del puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante para aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo

en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley de prevención de riesgos laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

33.4. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
 - Despido.

33.5. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

33.6. Abuso de autoridad.

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicado/a lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal, para que este trámite la queja ante la dirección de la empresa.

Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia del presente convenio.

Artículo 34. — Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de la empresa. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación



existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan a los trabajadores acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.

Será de aplicación lo establecido en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 35.— *Reparto y control del trabajo*

Todo el personal tiene derecho a un reparto justo y equitativo del trabajo, que le sitúe en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/ras. Por ello, la encargada de gestionar el reparto será externa al servicio y bajo ningún concepto realizará tareas de lectura de contadores.

Dicha persona contará con el asesoramiento y control por parte de los representantes de los trabajadores, que a su vez informarán a la empresa en el caso de necesitar corregir posibles errores.

Con el fin de verificar el cumplimiento de lo anterior, se establece el siguiente protocolo que con carácter general se regirá por el principio de equidad e igualdad:

1. *Control de baterías:* Se realizará un reparto individual que se acercará todo lo posible a la media del total de las baterías de ese mes. En el parte mensual, se señalarán las baterías, BT's que no consten como tales y contadores por radiofrecuencia. Se nombrarán las libretas por una letra según su porcentaje de baterías:
A: 80%-100%.
B: 60%-80%.
C: 40%-60%.
D: 20%-40%.
E: 0%-20%.
2. *Rotación de libretas:* Consideraremos libretas «menos productivas» las que en una escala de porcentaje del 0% al 100% su porcentaje histórico de lectura esté por debajo del 78% y así en una escala descendente. Se buscará un equilibrio en el reparto entre libretas «productivas» y «menos productivas». Se hará una rueda de tal manera que roten las libretas «más productivas» con porcentajes del 100% como las «menos productivas» con porcentajes inferiores al 65%. Se tendrá en cuenta en las libretas «menos productivas» el número de fincas que compone dicha libreta.
3. *Libretas sin media:* Si las circunstancias lo permiten, los lectores que así lo soliciten, quedarán exentos de realizar libretas sin medida, salvo que las necesidades del servicio lo requieran. Se controlará que el número de libretas sin media realizadas por cada lector sea similar. Se tendrá en consideración la conveniencia de que los lectores/as repitan siempre las mismas libretas sin media, dada la dificultad que, por la dispersión de los contadores, tienen por lo general este tipo de libretas.



4. *Control de trabajo:* Se facilitará, siempre que lo requieran los representantes de los trabajadores, copia de la hoja de ruta del lector/es de los que se soliciten, así como cualquier otro documento oficial emitido por el Consorcio de Aguas de Bilbao-Bizkaia que acredite los resultados diarios de cualquier lector, incluyendo todas y cada una de las libretas que sean dobladas.
5. *Exposición de datos:* Se expondrán datos semanales de la evolución del reparto de trabajo. Estos serán: número de contadores llevados, contadores leídos, porcentaje en batería, número de libretas sin media y contadores de radiofrecuencia.

Artículo 36.— Movilidad funcional y geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En todos los casos de movilidad funcional, geográfica y de condiciones de trabajo, la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a. La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad.

La modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del E.T. exigirá del acuerdo bien con el trabajador afectado (MSCT individuales) bien con la representación de los trabajadores (MSCT de carácter colectivo), no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

Artículo 37.— Absorción y compensación

A los trabajadores afectados por el presente convenio, cuyo salario sea superior al establecido en dicho convenio, no se les absorberán, ni compensarán los incrementos que les correspondan por la aplicación del complemento de antigüedad, ni por revisiones salariales futuras que pudieran quedar dentro del ámbito del presente acuerdo.

Artículo 38.— Garantía de empleo

La empresa garantizará el trabajo efectivo a la totalidad de la plantilla actual adscrita al servicio de lectura e inspección de contadores para el Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia (CABB), independientemente del número de libretas que se dieren en cada momento.

En el supuesto de que la empresa no pudiese emplear a algún trabajador en el desempeño de sus menesteres profesionales, éste disfrutará de un permiso o licencia retribuida hasta en tanto en cuando revertiere tal situación y pudiendo asignar ruta a efectos de realizar la lectura e inspección de contadores.

El tiempo que el trabajador permaneciere en situación de permisos o licencia retribuida se computará como tiempo de trabajo efectivo, percibiendo el salario real; esto es, todos los conceptos salariales y extrasalariales.

A efectos de determinar los trabajadores en situación de permiso o licencia retribuida se atenderá al siguiente cuadro: J.N.L.; F.J.E.B.; J.G.D.T.; J.E.R.; E.R.A.; S.G.S.; E.M.P.; M.E.F.H.; J.M.M.M.; M.D.M.M.; A.R.M.; A.M.R.; J.M.G.R.; J.E.T.A.; I.A.E.; I.V.T.; M.V.S.S.; A.P.Z.; M.C.M.P.; R.G.A.; O.F.J.; A.B.R.B.; O.R.S.B.; V.V.O.; J.L.B.P.; E.R.G.

A partir del listado anterior, se irá haciendo una rueda, en la que el primero pasará a ser el último, y así sucesivamente.

Artículo 39.— Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a crear una Comisión de Igualdad particular del centro de trabajo al que afecta dicho texto, sin que sea excluyente del Plan de Igualdad ya aplicable por la empresa a nivel estatal. De este modo, se seguirá el esquema general con el que se trabaja en el resto de los centros, con las siguientes particularidades:

- a) La Comisión de Seguimiento y Evaluación del centro se compondrá por un/a representante del sindicato al que pertenezcan la mayoría de los miembros que componen el comité de empresa, y tres de la parte social, es decir: los tres miembros/as del Comité de empresa.



- b) La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá al menos una vez al año y remitirá a la Comisión Permanente de Igualdad las estadísticas (información cuantitativa y cualitativa pertinente) que resulten de su análisis.
- c) La Comisión Permanente de Igualdad estará formada por un/una trabajador/a de RRHH, un/a miembro/a de dirección y por la parte social, un/a representante del comité de empresa y otro perteneciente al sindicato al que pertenezcan la mayoría de los miembros que componen el comité.
- d) La Comisión Permanente de Igualdad se reunirá al menos una vez al año y recogerá en un informe los resultados remitidos por la Comisión de Seguimiento.
- e) En caso de contemplarse alguna anomalía o acción que fuera en contra del origen y los valores que han generado el Plan, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse de manera extraordinaria las veces que fuera necesario para atender dicho problema y actuar en consecuencia. En caso de tener que tomar medidas determinantes (sanciones, despidos...) ambas comisiones se reunirán y la resolución se hará efectiva por voto por mayoría.
- f) Cualquiera de las partes podrá convocar a la otra para realizar las reuniones ordinarias y extraordinarias precisas dentro de cada una de las comisiones, así como las necesarias a tener lugar entre ambas.

Artículo 40. — Seguro colectivo por accidente de trabajo

Para el personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará 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 25.000 euros a partir de la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y durante toda la vigencia del convenio colectivo. La modalidad riesgo será 24 horas, en que el período de cobertura se extenderá a las 24 horas del día.

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.

Artículo 41. — Derecho supletorio

En lo no previsto en este Convenio, será de aplicación, con carácter supletorio, lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal del Ciclo Integral del Agua.

Disposición Final Única

Las partes acuerdan expresamente mantener la vigencia del acuerdo alcanzado en el procedimiento PRECO 44/2002, cuya acta de avenencia se incorpora como anexo al presente convenio colectivo.



ANEXO

ACTA DE AVENENCIA

En Bilbao, a las 16:00 horas del día 11 de marzo de 2002, se han reunido en la Sede Territorial de Bizkaia del Consejo de Relaciones Laborales, en relación con el procedimiento de arbitraje para las Empresas Adjudicatarias de Servicios del Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia:

- En representación de la organización sindical ELA.
- En representación de la organización sindical CC.OO.
- En representación de la organización sindical LAB.
- En representación de la Asociación Empresarial de Empresas Adjudicatarias de Servicios de Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia.

Las partes han alcanzado el siguiente acuerdo:

«1. Ámbito funcional

Este acuerdo será de aplicación a todas las empresas adjudicatarias de servicios dependientes del Consorcio de Aguas Bilbao-Bizkaia (CABB) y a sus trabajadores, empresas adjudicatarias bien directamente o bien por la subcontratación del servicio adjudicado autorizada por el CABB. Los servicios a los que se refiere este acuerdo serán aquéllos que se contraten por el CABB relativos a actividades inherentes a la propia actividad de dicha Entidad (entendiéndose, a tal efecto, incluidos los servicios de captación, elevación, conducción, tratamiento, potabilización, análisis de aguas, distribución, evacuación, saneamiento y depuración de aguas, montaje, desmontaje y reparación de redes, mantenimiento de instalaciones, montaje, desmontaje, sustitución, revisión y lectura de contadores) con carácter continuado y por tiempo definido, cualquiera que sea la naturaleza de su prestación, excluyéndose, por lo tanto, todos aquéllos de carácter puntual o de suministro de bienes, equipos y materiales, así como las adjudicaciones o contratos de obras.

2. Ámbito temporal

El presente acuerdo entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, prorrogándose por periodos de dos años mientras no haya otro acuerdo que lo sustituya.

3. Ámbito personal

La subrogación regulada en este acuerdo será de aplicación a todo el personal adscrito a la ejecución de servicios adjudicados por el CABB en el ámbito territorial de Bizkaia relativos a las actividades inherentes a la propia actividad de dicha Entidad en los términos indicados en el número 1 anterior, es decir, que realicen tareas necesarias para el cumplimiento del contrato en cuestión excepto aquéllas relativas a labores de dirección y representación ante el CABB, según se especifica en los correspondientes pliegos de condiciones técnicas y administrativas que regulan las distintas adjudicaciones.

4. Cláusula de subrogación

Cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial del contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquélla adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato



que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos.

Asimismo, será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

El anterior adjudicatario y, en su defecto, el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social y primas de Accidentes de Trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretenda o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la S.S. de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
4. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, DNI, domicilio, número de afiliación a la S.S., antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
5. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
6. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal de aquellos trabajadores que encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentren en excedencia o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios para el contrato en cuestión con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúna la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
7. Copia firmada por el trabajador afectado de la liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, con indicación de no quedar pendiente cantidad alguna. En caso de que el trabajador no hubiese accedido a su firma, copia del documento de liquidación con indicación de dicha circunstancia.

La empresa entrante no será responsable del pago de salarios ni de las cuotas de Seguridad Social ni de cualquier otra obligación nacida con anterioridad a la subrogación o referida a períodos de tiempo anteriores a la misma respecto a los trabajadores objeto de la subrogación. Dicha exoneración de responsabilidad será operativa aun cuando la empresa saliente hubiese incumplido el deber de entregar la documentación anteriormente indicada, o el trabajador afectado no hubiese accedido a firmar el documento de liquidación de referencia en los términos expuestos.

5. Comisión paritaria

Se crea la Comisión Paritaria como órgano de interpretación y conciliación del Convenio. Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por la parte social, por tres miembros designados por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y, por la parte empresarial, tres representantes designados por la Asociación Empresarial firmante del mismo. No obstante, cada una de las partes podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores sin voto para cuantas materias estimen oportuno.



Dicha Comisión Paritaria se reunirá con la intención de solucionar y llegar a un acuerdo entre las partes si del contenido del presente Convenio surgiera alguna duda de su interpretación, así como de los conflictos y discrepancias que por dicha razón pudieran producirse.

La intervención de la Comisión Paritaria será preceptiva con carácter previo al inicio de cualquier procedimiento de conflicto colectivo del PRECO II, administrativo y/o judicial que se pudiera interponer respecto a las materias que le son asignadas.

6. Disposición adicional

El presente Acuerdo únicamente vinculará a las partes firmantes del mismo si el CABB incluye de manera expresa en sus pliegos de condiciones la necesidad de someterse a este Acuerdo como condición necesaria para acceder al concurso o licitación, en tanto dicho sometimiento resulte exigible de forma efectiva a la totalidad de los licitadores.»