

**ANEXO VIII**  
**PERSONAL A SUBROGAR**



Lote 1

| ORDEN | F. ANTIGÜEDAD | CATEGORIA                   | FECHA BAJA | MOTIVO BAJA | CONTRATO    | JORNADA | Género    | TOTAL FIJO (*) | SEGURIDAD SOCIAL | COSTE CONCEPTOS FIJOS | TOTAL VARIABLE (**) | SEGURIDAD SOCIAL | COSTE CONCEPTOS VARIABLES |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|-------------|-------------|---------|-----------|----------------|------------------|-----------------------|---------------------|------------------|---------------------------|
| 1     | 01/06/2012    | GRUPO 5-TEC.SUPERIOR        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Femenino  | 36.657,41      | 12.500,18        | 49.157,59             | 1.251,66            | 426,82           | 1.678,48                  |
| 2     | 22/02/1999    | GRUPO 5-TEC.SUPERIOR        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Femenino  | 55.464,17      | 18.395,59        | 73.859,76             | 2.415,00            | 823,52           | 3.238,52                  |
| 3     | 01/01/2012    | GRUPO 5-TEC.SUPERIOR        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 36.648,82      | 12.497,25        | 49.146,07             | 90,00               | 30,69            | 120,69                    |
| 4     | 07/07/1998    | GRUPO 3A-ENCARGADO DE GRUPO |            |             | INDEFINIDO  | 83,5    | Masculino | 29.158,01      | 9.942,88         | 39.100,89             | 8.711,06            | 2.970,47         | 11.681,53                 |
| 5     | 01/01/1996    | GRUPO 3A-ENCARGADO DE GRUPO |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 40.366,77      | 13.765,07        | 54.131,84             | 11.983,25           | 4.086,29         | 16.069,54                 |
| 6     | 01/01/2012    | GRUPO 2A-OFC.OPER.1ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 28.146,46      | 9.597,94         | 37.744,40             | 11.861,52           | 4.044,78         | 15.906,30                 |
| 7     | 06/02/2006    | GRUPO 2A-OFC.OPER.1ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 27.749,76      | 9.462,67         | 37.212,43             | 0,00                | 0,00             | 0,00                      |
| 8     | 03/02/2016    | GRUPO 2A-OFC.OPER.1ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 27.202,54      | 9.276,07         | 36.478,61             | 3.428,17            | 1.169,01         | 4.597,18                  |
| 9     | 01/06/2000    | GRUPO 2A-OFC.OPER.1ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 33.284,93      | 11.350,16        | 44.635,09             | 29,30               | 9,99             | 39,29                     |
| 10    | 25/01/2006    | GRUPO 2A-OFC.OPER.1ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 28.262,20      | 9.637,41         | 37.899,61             | 9.693,48            | 3.305,48         | 12.998,96                 |
| 11    | 01/08/2011    | GRUPO 2A-OFC.OPER.1ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 32.136,23      | 10.958,45        | 43.094,68             | 913,08              | 311,36           | 1.224,44                  |
| 12    | 19/02/2020    | GRUPO 2A-OFC.OPER.1ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 26.872,84      | 9.163,64         | 36.036,48             | 23,60               | 8,05             | 31,65                     |
| 13    | 25/02/1997    | GRUPO 2A-OFC.OPER.1ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 34.476,58      | 11.756,51        | 46.233,09             | 10.623,53           | 3.622,62         | 14.246,15                 |
| 14    | 27/09/1995    | GRUPO 2A-OFC.OPER.1ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 33.721,71      | 11.499,10        | 45.220,81             | 858,61              | 292,79           | 1.151,40                  |
| 15    | 08/01/2018    | GRUPO 2B-OFC.OPER.2ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 23.063,72      | 7.864,73         | 30.928,45             | 2.984,06            | 1.017,56         | 4.001,62                  |
| 16    | 08/01/2018    | GRUPO 2B-OFC.OPER.2ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 23.071,52      | 7.867,39         | 30.938,91             | 3.066,63            | 1.045,72         | 4.112,35                  |
| 17    | 08/08/2018    | GRUPO 2B-OFC.OPER.2ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 23.199,03      | 7.910,87         | 31.109,90             | 2.256,24            | 769,38           | 3.025,62                  |
| 18    | 18/11/2019    | GRUPO 2B-OFC.OPER.2ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 22.459,76      | 7.658,78         | 30.118,54             | 2.457,09            | 837,87           | 3.294,96                  |
| 19*   | 14/02/2023    | GRUPO 2B-OFC.OPER.2ª        |            |             | SUSTITUCION | 100     | Masculino | 13.409,55      | 4.666,52         | 18.076,07             | 731,97              | 254,73           | 986,70                    |
| 20    | 23/11/2006    | GRUPO 2B-OFC.OPER.2ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 24.111,32      | 8.221,96         | 32.333,28             | 1.231,48            | 419,93           | 1.651,41                  |
| 21*   | 14/03/2017    | GRUPO 2B-OFC.OPER.2ª        | 29/01/2023 | Excedencia  | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 8.727,87       | 2.976,20         | 11.704,07             | 761,44              | 259,65           | 1.021,09                  |
| 22    | 03/08/2009    | GRUPO 2B-OFC.OPER.2ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 21.297,28      | 7.262,37         | 28.559,65             | 8.155,41            | 2.780,99         | 10.936,40                 |
| 23    | 30/10/2018    | GRUPO 2B-OFC.OPER.2ª        |            |             | INDEFINIDO  | 100     | Masculino | 23.012,88      | 7.847,39         | 30.860,27             | 3.566,18            | 1.216,07         | 4.782,25                  |
|       |               |                             |            |             |             |         |           | 652.501,36     | 222.079,13       | 874.580,49            | 87.092,76           | 29.703,75        | 116.796,51                |
|       |               |                             |            |             |             |         |           | TOTAL FIJO (*) | SEGURIDAD SOCIAL | COSTE CONCEPTOS FIJOS | TOTAL VARIABLE (**) | SEGURIDAD SOCIAL | COSTE CONCEPTOS VARIABLES |

TOTAL COSTE CONCEPTOS FIJOS + CONCEPTOS VARIABLES 991.377,00

Todos los importes, fijos y variables, corresponden al periodo octubre 22 a septiembre 23

(\*) TOTAL FIJO Incluye, en base a las tablas salariales del 2022 los conceptos de las mismas más complemento personal, plus convenio, prima y antigüedad

(\*\*) TOTAL VARIABLE Incluye las siguientes variables: retribucion adicional de vacaciones, plus disponibilidad, guardias sábados, guardias domingos, plus emergencia medio ambiente, gratificaciones nochebuena y nochevieja, plus puesto, kilómetros y horas extras normales y festivas

Corresponde al coste de 6 personas trabajadoras contratadas para cubrir los periodos de vacaciones y las jornadas pendientes por el personal del Lote 1

05899768S Firmado digitalmente  
JOSE RAMON por 05899768S JOSE  
RODRIGUEZ (R: A84864941)  
A84864941 Fecha: 2024.01.30 12:19:43 +01'00'

| TOTAL FIJO (*) | SEGURIDAD SOCIAL | COSTE CONCEPTOS FIJOS | TOTAL VARIABLE (**) | SEGURIDAD SOCIAL | COSTE CONCEPTOS VARIABLES |
|----------------|------------------|-----------------------|---------------------|------------------|---------------------------|
| 28.998,55      | 10.091,50        | 39.090,05             | 624,90              | 217,47           | 842,37                    |

TOTAL COSTE CONCEPTOS FIJOS + CONCEPTOS VARIABLES 39.932,41

COSTE TOTAL ANUAL LOTE 1 1.031.309,41

19 Y 21 SON DOS PERSONAS Y CORRESPONDEN A UN SOLO PUESTO YA QUE LA PERSONA 19 SUSTITUYE A LA PERSONA 21 EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA



**ACUERDO FIN DE HUELGA PARA LOS TRABAJADORES/AS DE DRACE GEOCISA, S.A.**  
**PERTENECIENTES A LOS CENTROS DE TRABAJO SISTEMA MUSKIZ, EDAR GUEÑES Y EDAR**  
**ORDUÑA EN VIZCAYA**

Son firmantes del presente acuerdo por la representación Sindical, los Representantes de los Trabajadores de la EDAR de Gueñes y del Sistema Muskiz, y representantes de la empresa DRACE GEOCISA, S.A.

**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente acuerdo afecta a la empresa y a las personas trabajadoras de Drace Geocisa, S.A. de los centros de trabajo del Sistema Muskiz, Edar Gueñes y Orduña, que prestan sus servicios para la empresa concesionaria de su explotación, y que a día de hoy, según Pliego de Condiciones de licitación del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia incluye: sistemas de saneamiento de Gueñes, Muskiz, Orduña, La Arboleda, Triano, Kobaron, Alzuste, Ubidea, Buia, Venta Alta, Zierbena, Sopuerta, Turzios, así como las futuras instalaciones que por contrato pudiera incorporar el CABB al sistema. Este acuerdo de mejoras no afectará a las personas trabajadoras de nueva incorporación en el centro de trabajo de Edar Muskiz una vez que Drace Geocisa, S.A. haya dejado de operar en dicho centro.

**ARTÍCULO 2.- VIGENCIA.**

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día de su firma. No obstante, sus efectos económicos y ámbito de aplicación se retrotraerán al 1 de enero de 2020, salvo lo establecido en los artículos 8 (días 24 y 31 de diciembre), 10.I), licencias no retribuidas, 19 (en las bajas médicas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral la compensación del 75% desde el día 1º al 15º y del 85% desde el 16 en adelante será de aplicación para las bajas médicas iniciadas en 2022) y 21, que serán de aplicación desde la firma de este Acuerdo.

Se acuerda que la empresa pagará los atrasos, como máximo, en la nómina del mes siguiente a la fecha de la firma de este acuerdo.

**ARTÍCULO 3.- DURACIÓN.**

La duración del presente acuerdo será de 3 años, finalizando el 31 de diciembre de 2022.

La denuncia de este acuerdo será automática.

La comisión negociadora del nuevo acuerdo se constituirá en el plazo de un mes a partir de la fecha de finalización del mismo.

Se acuerda expresamente que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del acuerdo indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de



otro que lo sustituya.

#### **ARTÍCULO 4 – NORMAS SUPLETORIAS.**

Todas aquellas materias no reguladas en el presente acuerdo se regirán por el Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua (código de Convenio n.º 99014365012003), así como en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

#### **ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Se mantendrán todas las condiciones más favorables de cualquier índole que tuviera el personal a la entrada en vigor del presente acuerdo, incluido el plus adaptación convenio para quien lo tuviera. Dichas condiciones no serán ni compensables ni absorbibles.

#### **ARTÍCULO 6.- INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL ACUERDO. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

Se crea una COMISION PARITARIA con el fin de velar por la aplicación e interpretación de lo estipulado en el presente acuerdo.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre aplicación o interpretación del acuerdo sean sometidas previamente a informe de esta COMISION, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

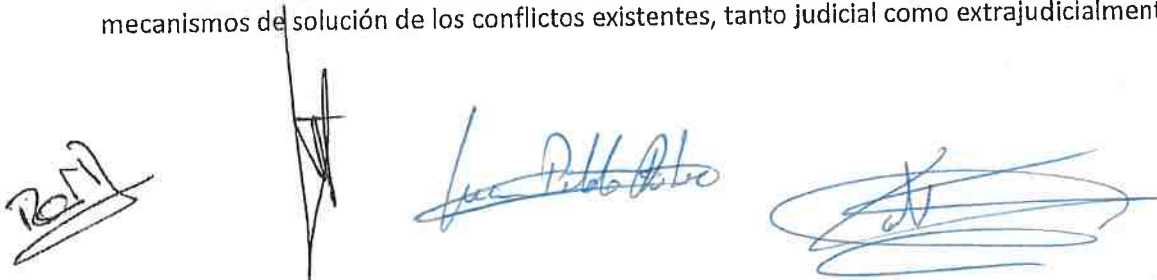
La Comisión estará constituida por dos personas en representación de los trabajadores/as y otras dos personas en representación de la empresa, pudiendo requerir la asistencia de asesores, que tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de diez días laborables y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de diez días laborables a partir de la reunión.

El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que promueva ante ella.

Para cada reunión se nombrará un Secretario o Secretaria, elegido de forma alternativa entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones y de los acuerdos o desacuerdos, si los hubiese, de forma expresa. El acta se redactará y se someterá a la aprobación en el plazo de 48 horas.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.



## **ARTICULO 7.- INAPLICACIÓN O DESCUELQUE DE LAS CONDICIONES PACTADAS EN EL PRESENTE ACUERDO**

Es intención de las partes firmantes, dar pleno cumplimiento al contenido pactado en el acuerdo durante toda la vigencia del mismo. En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente acuerdo por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción vendrá obligada a iniciar el siguiente procedimiento:

1) La empresa abrirá el periodo de consultas de 15 días ante la representación legal de los trabajadores. Expondrá las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar o reducir sus efectos sobre los trabajadores y trabajadoras afectados. Durante el periodo de consultas las partes están obligadas a negociar de buena fe con vistas a la consecución del acuerdo. El acuerdo será adoptado por la mayoría de cada parte de los representantes de los trabajadores.

2) En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá en el plazo de 5 días acudir para solventar las discrepancias al Acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (BOPV de 4 de abril). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de cada parte. (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores)

En caso de que los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales anteriormente señalados no resolvieran la discrepancia, 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 o descuelgue al ORPRICCE o en su caso Comisión Consultiva Nacional

## **ARTÍCULO 8.- JORNADA DE TRABAJO.**

Durante la vigencia de este acuerdo la jornada laboral será de 1.668 horas anuales efectivas en jornada partida y 1.648 horas anuales efectivas en jornada continuada.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados días especiales, realizando una jornada continua de 8.00h a 14.00h. Esta distribución horaria no supondrá la disminución de la jornada, por lo que habrá que proceder al ajuste de la jornada anual establecida en el párrafo anterior.

La empresa, previo informe del delegado/a de personal, elaborará un calendario laboral antes del día 31 de enero de cada año.

Los horarios a realizar en las plantas depuradoras serán los descritos a continuación, siendo necesario el acuerdo con la representación legal de los trabajadores para modificarlos.



## **HORARIOS DE TRABAJO.**

### **EDAR GUEÑES:**

Jornada Partida: De 8:00 a 17:00 horas.\*

Turno Mañana: De 7:00 a 15:00 horas.

Jornada Intensiva: De 8:00 a 14:00 horas.

Sábados: De 9:00 a 14:00 horas.

Festivos: De 9:00 a 14:00 horas.

\*(con 1 hora para la comida de 14:00 a 15:00)

### **EDAR ORDUÑA:**

Jornada Partida: De 8:00 a 17:00 horas.\*

Sábados: De 9:00 a 14:00 horas.

Festivos: De 9:00 a 14:00 horas.

\*(con 1 hora para la comida de 14:00 a 15:00)

### **EDAR MUSKIZ:**

#### Horario de Invierno (octubre-mayo)

Jornada Partida: De 8:00 a 17:00 horas\*.

Turno Mañana: De 7:00 a 15:00 horas.

Jornada Intensiva: De 8:00 a 14:00 horas.

Sábados: De 9:00 a 14:00 horas.

Festivos: De 9:00 a 14:00 horas.

#### Horario de Verano (junio-septiembre)

Turno Mañana: De 7:00 a 15:00 horas.

Jornada Partida: De 8:00 a 17:00 horas\*.

Jornada Intensiva: De 8:00 a 14:00 horas.

Sábados/Festivos: De 8:00 a 17:00 horas.\*

\*(con 1 hora para la comida de 14:00 a 15:00)

El horario de trabajo que se está realizando en el Sistema Muskiz desde el 1 de diciembre de 2021, debido a las obras de ampliación de la Edar Muskiz y a que Drace Geocisa, S.A. ha dejado de operar en ese centro, manteniéndose la operación y mantenimiento del resto de centros que componen el Sistema Muskiz es:

Jornada Partida: De 8:00 a 17:00 horas\*.

Jornada Intensiva: De 8:00 a 14:00 horas.

Sábados: De 9:00 a 14:00 horas.

Festivos: De 9:00 a 14:00 horas.

\*(con 1 hora para la comida de 14:00 a 15:00)

## **ARTÍCULO 9.- VACACIONES.**

Los trabajadores/as disfrutarán 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, o 22 días

laborables. El periodo o periodos de disfrute serán fijados de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, disfrutándose preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Si las vacaciones se disfrutan por turnos éstos deben ser rotativos.

En el caso de que algún trabajador en el momento que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encontrase en situación de IT o bien se encontrase hospitalizado, las vacaciones se aplazarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas afectadas por este acuerdo percibirán como retribución en su periodo de vacaciones, además de lo correspondiente a su salario fijo, una cuantía denominada retribución adicional de vacaciones. Para lo que corresponde al salario fijo se tendrán en cuenta los siguientes conceptos: Salario base, plus convenio, antigüedad y complemento personal. Para el plus retribución adicional de vacaciones se realizará un promedio anual del resto de complementos que contempla este acuerdo que se abonará en el mes de enero del ejercicio siguiente (plus disponibilidad y guardias).

Los trabajadores que lo soliciten tendrán prioridad para cubrir los puestos de vacaciones de superior categoría siempre que tengan la titulación necesaria para ello, dispongan de experiencia previa en la realización de funciones similares y además su periodo vacacional no coincida con el de la persona a sustituir; en caso de que haya dos o más personas que opten durante el periodo de vacaciones a cubrir puestos de superior categoría se primará por el criterio de experiencia en la realización de dichas funciones, y en segundo lugar por el criterio de antigüedad. En caso de que se acepte esta situación se abonará en dicho periodo la diferencia de la cuantía correspondiente a dicha categoría.

#### **ARTÍCULO 10.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS**

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: 3 días naturales

De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales

De nietos y abuelos: 2 días naturales

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 Kms se tendrá derecho a un día más; si el desplazamiento fuese a más de 300 kms se tendrán dos días más



Esta licencia retribuida será reconocida a las parejas de hecho

- B) Caso de enfermedad o accidente grave u hospitalización, que suponga un ingreso mínimo de 24 horas.

Del cónyuge: 3 días naturales

Del resto de personas hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto superior a más de 300 Km.:

En el caso del cónyuge: 2 días más.

En el caso de padres e hijos consanguíneos: 1 días más.

Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

- C) En caso de asistencia a urgencias de hospitales o clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos: si las circunstancias tuviesen lugar en horas fuera de la jornada de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por cuatro horas o más, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral, la licencia no será por el tiempo necesario.

En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica que suponga un ingreso de menos de 24 horas, de los familiares citados en el párrafo anterior, la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención.

Esta licencia será reconocida también a las parejas de hecho.

- D) Caso de matrimonio del trabajador/a: 16 días naturales y en caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar el trabajador/a a la empresa su intención de contraer matrimonio antes de fijar los períodos de vacaciones anuales. De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural. Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

- E) Carnet de identidad: Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la

jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el periodo de coincidencia.

F) 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 del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta dieciséis horas al año. Esta licencia también existirá para acompañamiento de familiares de primer grado siendo de una duración máxima de 16 horas al año y con la correspondiente justificación.

G) Caso de traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

H) 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 ésta disponga en cuanto a duración de ésta y a su compensación económica.

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

En el supuesto de que el trabajador/a, por el 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.

Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable. Caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses: A elección del trabajador/a, una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de la jornada con la misma finalidad. Los progenitores, por su voluntad, podrán optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante al permiso por nacimiento y cuidado de menor y disfrutarla a continuación de ésta, computándose este tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los 9 meses del menor.

En los casos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

I) A partir de la firma del presente acuerdo, dos días al año por asuntos propios no recuperable ni acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.

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

Durante los días de licencia retribuida, el trabajador percibirá la totalidad de los pluses correspondientes, como si de forma efectiva hubiera trabajado.

A partir de la firma de este acuerdo, las personas trabajadoras tendrán derecho a una licencia no retribuida de cuatro días que podrán solicitar en caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización de las personas por las que se tiene derecho y mientras continúe tras la licencia retribuida la situación que ha generado dicha licencia.

#### **ARTÍCULO 11.- EXCEDENCIAS.**

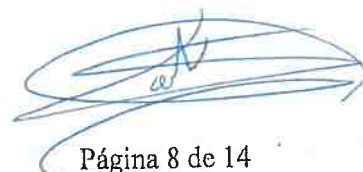
La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En la excedencia voluntaria la Empresa reservará el puesto de trabajo al trabajador/a durante el primer año de la misma, siempre que no haya desempeñado su trabajo durante la excedencia en empresas del mismo sector realizando las mismas tareas que establece su categoría, teniendo este último que avisar a la Empresa con dos meses de antelación a su reincorporación ya que, en caso de no hacerlo, perderá el derecho a su puesto en la Empresa que sea la concesionaria del servicio en ese momento.

#### **ARTÍCULO 12.- SALARIOS**

Se aplicaran los siguientes incrementos a todos los conceptos excepto a la antigüedad consolidada descrita en el artículo 13 del presente acuerdo y a la antigüedad agua que se rige por lo establecido en el Convenio Nacional de Aguas. Estos conceptos son salario base, plus adaptación convenio (para los trabajadores que lo perciban actualmente), complementos salariales de sábados, domingos y festivos y plus retén.



Página 8 de 14

AÑO 2020: 1% sobre las tablas de 2019.  
AÑO 2021: 1.25% sobre las tablas de 2020.  
AÑO 2022: 3.5% sobre las tablas de 2021.

#### **ARTÍCULO 13.- ANTIGÜEDAD.**

1.ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA: Este concepto queda consolidado y sin incrementos desde el 31 de diciembre de 2017.

2.ANTIGÜEDAD AGUA: A partir del 1 de enero de 2018 todos los trabajadores percibirán el concepto de antigüedad anual pactado en el convenio estatal del agua, actualizándose a futuro de acuerdo a los incrementos que el convenio nacional de aguas determine.

#### **ARTÍCULO 14- PAGAS EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD**

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán cada una a razón de 30 días de Salario Base, más la Antigüedad y el Plus Adaptación Convenio correspondiente a cada trabajador. Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente (Julio: del 1 de enero al 30 de junio; y Navidad: del 1 de Julio al 31 de diciembre) y no se devengarán en las ausencias injustificadas.

La paga extraordinaria de junio se abonará junto con la paga ordinaria de junio y la extraordinaria de diciembre antes del 15 de diciembre.

#### **ARTÍCULO 15.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.**

Cuando se trabaje en sábado, domingo, o festivo se abonará un complemento cuyo valor será, para 2020, de 40,48 € para los sábados y 50,62 € para domingos y festivos. Dicha cantidad se actualizara según el incremento pactado para los años 2021 y 2022.

En las festividades de Navidad y Año Nuevo la compensación será de 90 €/día.

#### **ARTÍCULO 16.- PLUS DE RETEN.**

Cuando se esté en un sistema de reten, guardia o disponibilidad debido a las eventualidades que puedan existir para atender las necesidades de la empresa y los trabajadores/as asignados/as puedan ser avisados a través de un busca o teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado Plus disponibilidad o retén, cuyo valor será por cada día



que el trabajador/a se encuentre a disponibilidad de la empresa.

La cuantía de este plus será de 25,36€ para 2020 y se actualizará según los incrementos pactados para los años 2021 y 2022.

Independientemente del abono de este plus, cuando se requiera que el trabajador de reten efectúe una salida, se abonarán las horas extras correspondientes.

Cuando un trabajador este asignado al servicio de Reten, dispondrá de los vehículos de la empresa para efectuar dicho servicio de reten.

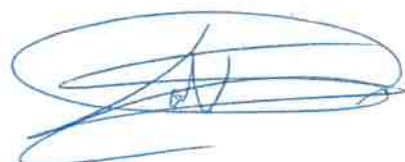
#### **ARTÍCULO 17.- COMIDA**

A aquellos trabajadores/as que trabajen en el turno de Jornada Partida y deban efectuar su trabajo fuera de las instalaciones, se les abonará el gasto de la comida. Para recibir dicho abono deberán presentar el ticket a modo de justificación y recibirán el importe íntegro del mismo.

#### **ARTÍCULO 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Siguiendo los criterios en materia de horas extraordinarias suscrito en el Acuerdo Vasco de Empleo firmado el 15 de enero de 1999, se establece:

- 1) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos excepcionales del siguiente artículo.
- 2) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguna de los siguientes casos:
  - a) Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
  - b) Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento del servicio. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulte posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las razones siguientes:
    - Por tratarse de un periodo de tiempo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
    - Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido
    - Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa personal con la calificación adecuada al puesto correspondiente.



3) Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2 serán compensadas con tiempo de descanso. La compensación se efectuará a razón de una hora y treinta minutos por cada hora trabajada en día laborable y una hora y cuarenta y cinco minutos por hora trabajada en domingos o festivos. El trabajador/a comunicará a la empresa las fechas de disfrute del descanso compensatorio con 7 días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que con ello se ocasione un perjuicio grave para el servicio en cuyo caso el trabajador/a señalará en igual forma el periodo definitivo del descanso compensatorio.

Podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en la letra b. En este caso esas horas se abonarán con el recargo del 45% cuando se trabaje en día laborable y del 75% cuando sea de domingo o festivo.

#### **ARTÍCULO 19.- BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

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

Asimismo la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral del 1º al 15º día de baja médica hasta el 75% del total del salario fijo mensual que por tabla le corresponda, y a partir del día 16 se complementará hasta el 85% del mismo salario. Si la situación de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral conlleva hospitalización, se complementará el 85% del mismo salario desde el primer día de IT.

#### **ARTÍCULO 20.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS.**

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una revisión médica, con periodicidad anual, a cargo de la empresa.

Los reconocimientos serán específicos para cada puesto de trabajo debiendo realizarse las pruebas de tipo médico establecidas por el servicio de prevención con quien la empresa tenga concertada la especialidad de vigilancia de la salud.

Cuando el servicio de prevención encargado de efectuar el reconocimiento considerase que, por circunstancias de la propia actividad laboral, fuese necesario la vacuna de la hepatitis, se aplicará ésta.



No obstante, y con el objeto de cumplir lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de prevención y riesgos laborales, se podrán incrementar, variar o reducir las pruebas establecidas si así se estima en los protocolos propios previos para cada área funcional. El gasto que genere al trabajador acudir a la realización del reconocimiento médico, tales como OTA, kilometraje, transporte público, etc. correrán a cargo de la empresa. El trabajador deberá justificar dicho gasto. Para los casos en los que se utilice vehículo propio, se pagará el kilómetro a 0,25€.

#### **ARTÍCULO 21.- SEGURO COLECTIVO POR ACCIDENTES DE TRABAJO.**

Para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente acuerdo, 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 27.000 € a partir de la firma de este acuerdo de mejoras.

☑ En los supuestos de muerte la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador o trabajadora, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

#### **ARTICULO 22.- SISTEMA DE MOVILIDAD INTERNA**

Cuando exista una vacante definitiva por jubilación, fallecimiento o cualquiera de las razones que puedan surgir, se ofrecerá a la plantilla existente la movilidad de centro. El requisito para solicitar la movilidad de centro será pertenecer a la misma categoría del puesto vacante.

La empresa notificará a los trabajadores la vacante a cubrir en los tabloneros de anuncios existentes en los centros así como a los delegados de personal. Los trabajadores que deseen solicitar la movilidad deberán hacerlo en los 7 días siguientes. Cuando exista más de una solicitud de movilidad, se priorizará la asignación de la vacante al trabajador con más antigüedad, siendo en cualquier caso y en última instancia la empresa la que decida cómo cubrir dicha vacante.

Una vez realizada la movilidad se volverá a notificar la vacante que se genera para comenzar con un nuevo sistema de movilidad interna.

## ARTICULO 23. – SISTEMA DE PROMOCION INTERNA

Cuando exista una vacante definitiva y tras pasar por el proceso de movilidad interna explicado en el artículo 22, se procederá a promocionar dicha vacante. Los trabajadores de inferior categoría podrán aspirar a cubrir dicha vacante, siempre que reúnan los requisitos que requiera el puesto a cubrir.

La empresa notificara a los trabajadores la vacante a cubrir en los tabloncillos de anuncios existentes en los centros así como a los delegados de personal.

Los trabajadores que deseen solicitar la promoción deberán hacerlo en los 7 días siguientes. Los aspirantes a las promociones internas deberán de cumplir los siguientes requisitos:

- Disponer de la titulación necesaria para acceder a la plaza disponible.
- Disponer de experiencia en el área de la plaza disponible adquirida en la práctica profesional, tanto en la actual empresa como en otras.

Las personas que opten a la promoción por cumplir los dos requisitos anteriores, pasarán una prueba teórico-práctica preparada por los mandos de la planta. La persona que obtenga la mejor puntuación en dicha prueba será promocionada para ocupar la vacante existente. En caso de que dos personas obtengan la misma puntuación, se primará en primer lugar por el criterio de experiencia en la realización de funciones similares y en segundo lugar por el criterio de antigüedad.

En caso de que no haya personas interesadas en concurrir a la promoción, o que las personas aspirantes no superen la prueba teórico-práctica, la empresa podrá acudir a la contratación en el exterior.

Una vez realizada la promoción se volverá a notificar la vacante que se genera para comenzar con un nuevo sistema de movilidad o promoción interna.

## ARTÍCULO 24.- PRENDAS DE TRABAJO.

ROPA La equipación consistirá en:

- 2 Polos de manga larga.
- 2 camisetas de manga larga
- 3 Pantalones stretch invernal 97% algodón, 3% spandex de 270 gr/m2. Color gris con rodillera negra y bolsos. Marca Issa Line.
- 2 jerseys
- 2 buzos
- 2 pares de botas de seguridad
- 2 forros polares
- 2 parkas
- 1 botas de agua
- 1 Polos manga corta
- 2 camisetas manga corta

Para el segundo año y sucesivos (una vez entregada la equipación inicial) se repondrán las prendas que sean necesarias.

#### **ARTÍCULO 25.- FORMACIÓN.**

Se acuerda la realización de cursos de formación teórico-prácticos para el personal del servicio en base a las necesidades que pudieran existir.

Dichas horas de formación se realizarán en horario de trabajo. Si excepcionalmente se realizan fuera de horario de trabajo, previo acuerdo con el trabajador, se considerarán tiempo efectivo de trabajo

Para el personal que tuviera que desplazarse para la realización de los cursos se le abonará el equivalente al ticket del transporte público previa presentación del mismo si no se dispusiera de vehículo de la empresa. Al personal que tuviera que utilizar su propio vehículo se le abonará el kilometraje a razón de 0,25 €/ kilómetro.

En caso de no poder comer en su domicilio se le abonará el menú del día, justificándolo de igual manera que el transporte.

#### **ARTÍCULO 25.- HORAS SINDICALES.**

Los/as delegados/as de personal dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales, que podrán ser acumuladas entre ellos, siempre y cuando pertenezcan a una misma organización sindical, para el desarrollo de sus funciones.

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas al 100% dentro de las horas de trabajo y convocadas por la representación legal de los trabajadores/as. En los años en los que corresponda negociación de acuerdo de mejoras se dispondrá de 4 horas al año y el resto de los años 2 horas.

#### **DISPOSICION FINAL.**

Para todo personal afecto a este acuerdo, sus salarios base en cómputo anual, nunca serán inferiores al salario recogido para su categoría en el Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua (código de Convenio n.º 99014365012003)



| GRUPO PROFESIONAL | CATEGORÍA               | TABLAS 2019 | TABLAS 2020 | TABLAS 2021 | TABLAS 2022 |
|-------------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                   |                         | 2019        | 1,00        | 1,25        | 3,50        |
| GP 2B             | OFICIAL DE 2ª           | 21.499,65   | 21.714,65   | 21.986,08   | 22.755,59   |
| GP 2A             | OFICIAL DE 1ª           | 25.222,76   | 25.474,99   | 25.793,42   | 26.696,19   |
| GP 3B             | ANALISTA DE LABORATORIO | 23.830,51   | 24.068,82   | 24.369,68   | 25.222,61   |
| GP 3A             | ENCARGADO               | 31.352,86   | 31.666,39   | 32.062,22   | 33.184,40   |
| GP 5              | LICENCIADO              | 32.396,24   | 32.720,20   | 33.129,20   | 34.288,73   |

|                                 | TABLAS 2019 | 1           | 1,25        | 3,5         |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                 |             | TABLAS 2020 | TABLAS 2021 | TABLAS 2022 |
| Trabajo en sábados              | 40,08       | 40,48       | 40,99       | 42,42       |
| Trabajo en domingos y festivos  | 50,12       | 50,62       | 51,25       | 53,05       |
| Retén, guardia o disponibilidad | 25,11       | 25,36       | 25,68       | 26,58       |







# LOTE 2

## INFORMACION DE COSTES DE PERSONAL Y CONDICIONES DE SUBROGACION

D. Alberto Díaz con DNI 721317415 en representación de la UTE LOTE II SISTEMAS DE SANEAMIENTO, adjudicataria del contrato de SERVICIO DE EXPLOTACION Y MANTENIMIENTO DE LOS SISTEMAS DE SANEAMIENTO DE INSTALACIONES PERIFERICAS, LOTE 1,2 Y 3: LOTE 2: SISTEMAS DE SANEAMIENTO DE MUNGIA, GORLIZ, LARRABETZU, LEMOIZ, BAKIO, UNBE 1, ARESTI Y ARTEBAKARRA, (EXPEDIENTE n.º: 2341-LOTE 2-MI) con el CONSORCIO DE AGUAS BILBAO-BIZKAIA con fecha 24 de julio de 2019, certifico que los costes de la plantilla de personal adscrita al contrato durante el año 2023 son los indicados a continuación con las condiciones que se reflejan.

|                                                                   |                                     |    |                             |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|----|-----------------------------|
| Convenio Colectivo de Aplicación:                                 | ESTATAL AGUA                        |    |                             |
| ¿Existen pactos en vigor aplicables que afecten a la subrogación? | <input checked="" type="checkbox"/> | SI | <input type="checkbox"/> NO |
| En caso afirmativo, indicar y adjuntar texto completo:            | ACUERDO DE CENTRO                   |    |                             |

| CUADRO Nº 1: PERSONAL FIJO (OBJETO DE SUBROGACION).- JUSTIFICACION SALARIO BRUTO ANUAL IMPORTES 2023 |                   |                          |            |                                      |                     |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|------------|--------------------------------------|---------------------|--------|
| TRABAJADOR                                                                                           | APELLIDOS, NOMBRE | GRUPO PROFESIONAL        | ANTIGÜEDAD | CONVENIO                             | SALARIO BRUTO ANUAL | GENERO |
| Nº 1                                                                                                 | Trabajador 1      | GP3A-ENCARGADO           | 27/03/1999 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 24.721,32           | M      |
| Nº 2                                                                                                 | Trabajador 2      | GP3B-OFICIAL 3ª          | 27/03/2023 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 20.348,98           | M      |
| Nº 3                                                                                                 | Trabajador 3      | GP3B-OFICIAL 3ª          | 13/01/2023 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 20.348,98           | M      |
| Nº 4                                                                                                 | Trabajador 4      | GP3A-OFICIAL 3ª          | 13/01/2017 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 25.148,58           | M      |
| Nº 5                                                                                                 | Trabajador 5      | GP3B-ANALISTA 2 LABORANT | 24/01/2023 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 21.393,82           | F      |
| Nº 6                                                                                                 | Trabajador 6      | GP3B-OFICIAL 3ª          | 07/04/1999 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 20.348,98           | M      |
| Nº 7                                                                                                 | Trabajador 7      | GP3B-OFICIAL 3ª          | 26/01/2023 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 20.348,98           | M      |
| Nº 8                                                                                                 | Trabajador 8      | GP3A-OFICIAL 3ª          | 01/04/2001 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 26.738,12           | M      |
| Nº 9                                                                                                 | Trabajador 9      | GP3B-OFICIAL 3ª          | 01/04/2021 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 20.348,98           | M      |
| Nº 10                                                                                                | Trabajador 10     | GP3B-OFICIAL 3ª          | 01/01/2007 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 20.348,98           | M      |
| Nº 11                                                                                                | Trabajador 11     | GP3B-OFICIAL 3ª          | 01/01/2013 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 21.412,34           | M      |
| Nº 12                                                                                                | Trabajador 12     | GP3B-OFICIAL 3ª          | 01/01/2023 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 20.348,98           | M      |
| Nº 13                                                                                                | Trabajador 13     | GP3B-OFICIAL 3ª          | 01/01/2023 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 20.348,98           | M      |
| Nº 14                                                                                                | Trabajador 14     | GP3A-ENCARGADO           | 08/07/2003 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 24.076,92           | M      |
| Nº 15                                                                                                | Trabajador 15     | GP3B-ENCARGADO           | 08/07/2003 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 25.163,54           | M      |
| Nº 16                                                                                                | Trabajador 16     | GP3A-OFICIAL 3ª          | 03/07/2006 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 25.839,70           | M      |
| Nº 17                                                                                                | Trabajador 17     | GP3A-ENCARGADO           | 11/08/1998 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 28.035,18           | M      |
| Nº 18                                                                                                | Trabajador 18     | GP3A-OFICIAL 3ª          | 14/01/2005 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 22.880,84           | M      |
| Nº 19                                                                                                | Trabajador 19     | GP3A-OFICIAL 3ª          | 14/09/2015 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 28.439,82           | M      |
| Nº 20                                                                                                | Trabajador 20     | GP3A-ENCARGADO           | 12/10/1979 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 32.887,68           | M      |
| Nº 21                                                                                                | Trabajador 21     | GP3A-OFICIAL 3ª          | 01/01/2003 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 23.974,07           | M      |
| Nº 22                                                                                                | Trabajador 22     | GP3B-OFICIAL 3ª          | 02/10/2004 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 21.045,68           | M      |
| Nº 23                                                                                                | Trabajador 23     | GP3B-OFICIAL 3ª          | 18/01/1999 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 23.507,26           | M      |
| Nº 24                                                                                                | Trabajador 24     | GP3B-OFICIAL 3ª          | 16/01/2023 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 21.045,68           | M      |
| Nº 25                                                                                                | Trabajador 25     | GP3B-OFICIAL 3ª          | 23/06/2017 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 20.348,98           | M      |
| Nº 26                                                                                                | Trabajador 26     | GP3B-OFICIAL 3ª          | 03/01/2006 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 23.943,60           | M      |
| Nº 27                                                                                                | Trabajador 27     | GP3B-OFICIAL 3ª          | 03/04/2019 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 20.881,36           | M      |
| Nº 28                                                                                                | Trabajador 28     | GP3A-ENCARGADO           | 14/10/2018 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 31.304,08           | M      |
| Nº 29                                                                                                | Trabajador 29     | GP3B-OFICIAL 3ª          | 01/03/2018 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 20.348,98           | M      |
| Nº 30                                                                                                | Trabajador 30     | GP3B-OFICIAL 3ª          | 06/11/2023 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 20.348,98           | M      |
| Nº 31                                                                                                | Trabajador 31     | GP3A-OFICIAL 3ª          | 18/11/2023 | ESTATAL DEL AGUA + ACUERDO DE CENTRO | 21.045,68           | M      |

| CUADRO Nº 2: COSTES DE PERSONAL CONCEPTOS VARIABLES- RESUMEN 2022 IMPORTES BRUTOS |                                                                                |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ITEM                                                                              | CONCEPTO                                                                       | IMPORTE   |
| Nº 1                                                                              | IMPORTE DE CONCEPTOS VARIABLES ADJUDICADOS A LA PLANTILLA Fija 2022            | 86.623,38 |
| Nº 2                                                                              | IMPORTE DE PERSONAL EVENTUAL POR SUSTITUCIONES DE IT Y REQUERIDOS ESTACIONALES | 86.707,27 |
| Nº 3                                                                              |                                                                                |           |

| CUADRO Nº 3: ACUERDOS ADICIONALES- RESUMEN IMPORTE BRUTO ANUAL |                   |          |
|----------------------------------------------------------------|-------------------|----------|
| ITEM                                                           | GRUPO PROFESIONAL | IMPORTE  |
| Nº 1                                                           | GP3B-ENCARGADO    | 7.130,16 |
| Nº 2                                                           | GP3A-ENCARGADO    | 7.497,72 |
| Nº 3                                                           | GP3B-ENCARGADO    | 9.940,80 |
| Nº 4                                                           | GP3A-ENCARGADO    | 6.134,60 |
| Nº 5                                                           | GP3A-OFICIAL 3ª   | 3.600,00 |

| CUADRO Nº 4: RESUMEN                   |                     |
|----------------------------------------|---------------------|
| TIPO PERSONAL                          | SALARIO BRUTO ANUAL |
| PERSONAL FIJO                          | 866.835,01          |
| IMPORTES VARIABLES Y PERSONAL EVENTUAL | 187.330,65          |
| ACUERDOS ADICIONALES                   | 37.682,68           |
| TOTAL                                  | 1.091.848,34        |

En Bilbao, a, 30 de octubre de 2023

Gerente de la UTE  
721317415  
ALBERTO DIAZ (R: 088467964)  
(R: 088467964) Fecha: 2024.03.30  
08:34:24 +01:00

\* El presente presupuesto es válido al momento de su presentación al Consorcio de Aguas y quedará sujeto a los cambios.

\* CUADRO Nº 1: Se indica el coste de personal adjudicado de las subrogaciones de Pto. de vacaciones de Encargados y Operarios en el año 2022.

\* CUADRO Nº 3: Se indica el coste de conceptos variables de la plantilla fija en el año 2022.

\* CUADRO Nº 4: Actualización de la UTE LOTE II SISTEMAS DE SANEAMIENTO con respecto a los acuerdos de carácter personal con el/los trabajadores de la plantilla por especial dedicación y responsabilidad en su desempeño.

\* No se incluye coste de Seguridad Social.



**III ACUERDO DE MEJORAS APLICABLE A TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS PERTENECIENTES AL CONTRATO ADMINISTRATIVO OTORGADO POR EL CONSORCIO DE AGUAS BILBAO-BIZKAIA A LA EMPRESA UTE LOTE2 (SACYR SAV DAM) RELATIVO A LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE EXPLOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS SISTEMAS DE SANEAMIENTO DE LAS EDARs DE MUNGIA, GORLIZ, BAKIO, BUSTURIALDEA, ASÍ COMO EL RESTO DE INSTALACIONES ADSCRITAS AL CONTRATO PARA LOS AÑOS 2023-2024**

**Artículo 1.- Ámbito Funcional y Personal:** El presente acuerdo laboral de mejoras afecta a la empresa y los trabajadores/as de UTE LOTE2 (SACYR SAV DAM) de los centros de trabajo mencionados en el título del presente acuerdo, que presten sus servicios para la empresa concesionaria de su explotación.

**Artículo 2.- Vigencia:** El presente acuerdo colectivo entrará en vigor en **1 de enero de 2023** y tendrá vigencia hasta su fecha de vencimiento **31 de Diciembre de 2024**. Una vez finalizada la vigencia, dicho acuerdo seguirá rigiendo en su totalidad hasta su sustitución por otro.

**Artículo 3.- Derecho supletorio:** En lo previsto en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en el **Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua**, así como en el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación aplicable.

**Artículo 4.- Jornada de trabajo:** Durante los años de vigencia del presente acuerdo, la jornada laboral será:

| <b>Jornada Partida</b> | <b>Jornada Continua</b> |
|------------------------|-------------------------|
| 2023: 1700h            | 2023: 1682h             |
| 2024: 1698h            | 2024: 1682h             |

**Artículo 5.- Vacaciones:** Los trabajadores/as disfrutarán de 30 días naturales o 22 días laborables de vacaciones retribuidas al año.

Las vacaciones serán abonadas según importe de la tabla salarial anexa.

**Artículo 6.- Salarios:**

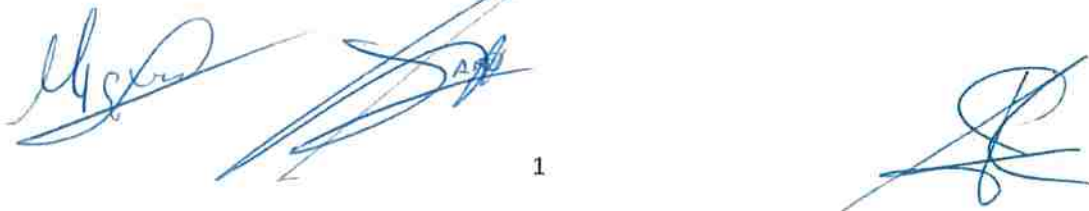
**Incrementos Salariales:**

**2023:** 4% sobre las tablas salariales del 2022, pasando a ser definitivas del 2023.

**2024:** 3,25% sobre las tablas salariales del 2023, pasando a ser definitivas del 2024.

Los incrementos salariales se aplicarán a todos los conceptos de la nómina.

En todo caso, queda garantizado que ningún salario será inferior a lo que establezcan las tablas del convenio estatal del agua para cada uno de los años de vigencia de este pacto y para cada una de las categorías.



1

**Artículo 7.- Pagas Extraordinarias:** Los trabajadores y trabajadoras percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, que se abonarán los días, 15 de julio y 22 de diciembre conforme a los salarios de las tablas anexas de acuerdo a su categoría.

Estas pagas serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devengan.

**Artículo 8.- Plus adaptación convenio:** el plus nace con objeto de adaptar el cambio del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia al Convenio Estatal del Ciclo integral del Agua.

Este "Plus de adaptación convenio" tendrá carácter de no absorbible ni compensable y se le aplicará para los años de duración del pacto el incremento fijado en el artículo 6, aplicando así anualmente el incremento salarial que tenga el acuerdo de mejoras en futuras revisiones y se abonará prorrateado en 12 mensualidades ordinarias del año y las 2 pagas extraordinarias.

**Artículo 9.- Antigüedad Consolidada:** Desde el 1/01/2018 los trabajadores y trabajadoras a los que se les aplicaba el Convenio Colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, comenzarán a devengar la antigüedad que recoge el Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, y se abonará en nómina bajo la denominación "Antigüedad Agua".

**Artículo 10.- Incentivos:** Para aquellos trabajadores y trabajadoras que por motivos organizativos se solicite que realicen trabajos de categoría superior, se les compensará por día efectivo de trabajo realizando estas funciones con la diferencia económica entre categorías fijados en el presente acuerdo más el valor resultante de multiplicar para los años:

- 2023: 16.28€ incrementado con lo indicado en el artículo 6.
- 2024: El resultante de lo calculado para el 2023, con el incremento correspondiente para el 2024 indicado en el artículo 6.

**Artículo 11.- Complementos salariales de sábado, domingo, festividad, retén y disponibilidad:** Cuando se trabaje en sábado, domingo o festivo se abonarán los complementos salariales con los importes que figuran en la tabla anexa y se le aplicará anualmente el incremento salarial pactado en el artículo 6.

Cuando se trabaje en festividad de Navidad, Año Nuevo y Reyes la compensación será de 100€ por día.

Cuando se esté en un sistema de retén – guardia o disponibilidad, debido a las eventualidades que puedan existir para atender las necesidades de la empresa, y las personas trabajadoras asignadas puedan ser avisadas a través de un busca o teléfono móvil, se establece un complemento denominado plus disponibilidad o retén, cuyo valor por cada día que la persona trabajadora se encuentre a disponibilidad de la empresa, será el que figura en las tablas salariales adjuntas, aplicando los incrementos indicados en el artículo 6.

**Artículo 12.- Horas Extraordinarias:** Siguiendo los criterios en materia de horas extraordinarias suscrito en el Acuerdo Vasco sobre el Empleo firmado el 15 de enero de 1999, se establece:

1. La posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º del presente artículo.
2. Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:
  - a. Fuerza mayor: cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
  - b. Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:
    - Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
    - Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.
    - Porque, habiéndose requerido la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación al puesto correspondiente.
3. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2, serán compensadas por tiempo de descanso. La compensación se realizará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable y 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario. El trabajador comunicará a la empresa las fechas del disfrute del descanso compensatorio con 7 días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que con ello se ocasione un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso el trabajador señalará en igual forma el periodo mínimo del descanso compensatorio.

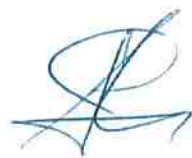
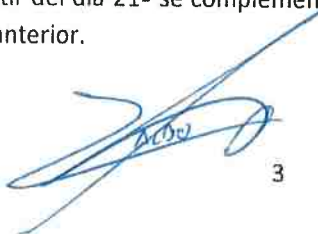
Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de Fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en la letra B) En este caso, esas horas se abonarán con recargo del 45% cuando se trabaje en día laborable y el 75% cuando lo sea en domingo o festivo.

#### **Artículo 13.- Complemento IT**

Por Incapacidad Temporal derivada por enfermedad común, la empresa abonará los dos primeros días de la primera baja del año, según la base reguladora del mes anterior.

En los casos de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral la empresa complementará:

- Del 4º al 20º día de baja médica hasta garantizar al menos el 75% de la base reguladora del mes anterior.
- A partir del día 21º se complementará hasta el 85% de la base reguladora del mes anterior.



En los casos de baja por IT derivada de Accidente laboral, enfermedad profesional o nacimiento, durante el periodo que tenga la empresa obligación de cotizar, complementará desde el primer día de la baja, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 100% de la base reguladora del mes anterior.

**Artículo 14.- Licencias Retribuidas:** El trabajador/a, 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/as y hermanos/as consanguíneos: 3 días naturales.
- De padres, hijos/as y hermanos/as políticos: 2 días naturales.
- De nietos/as y abuelos/as 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.

Esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho.

**B. Caso de Enfermedad o accidente graves u hospitalización que suponga un ingreso mínimo de 24 horas, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:**

- Del cónyuge: 3 días naturales.
- De padres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos: 2 días naturales.
- De padres, hijos/as y hermanos/as políticos: 2 días naturales.
- Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 kms: en el caso del cónyuge serían 2 días más adicionales, en caso de padres, hijos/as 2 días más.

Esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho.

**C. Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínica del cónyuge, hijos/as y padres consanguíneos:** si tal circunstancia tuviese lugar 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 media jornada laboral al inicio de la correspondiente del día siguiente. 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.

**D. Caso de matrimonio:**

- Del trabajador/a: 16 días naturales.

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

- De los padres/ hijos/as y hermanos/as consanguíneos o políticos: 1 día natural.

Estas licencias serán reconocidas también a las parejas de hecho.

**E. Carnet de Identidad y Permiso de conducir:** Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el periodo de coincidencia.

**F. 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 o la trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta 16 horas al año. Estas 16 horas para consultas médicas propias para consultas médicas propias, podrán ser empleadas por el trabajador o la trabajadora, 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 acompañamiento de hijos/as a médico pediatra.

**G. Caso de traslado de domicilio habitual:** 1 día natural

**H. 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 ésta 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 o trabajadora a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, 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.



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

J. Días por asuntos propios: Según lo que establece el artículo 47 del Convenio Colectivo estatal Ciclo integral del Agua.

Estos días por asuntos propios no serán acumulables a vacaciones, cuya fecha de disfrute se deberá preavisar con la antelación suficiente. Estos días se podrán disfrutar en jornadas completas o, en medias jornadas de su jornada habitual, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y conformidad con la empresa. Este permiso podrá disfrutarse cualquier día de la semana teniendo en cuenta que no puedan coincidir dos personas del mismo departamento\* disfrutando de este u otro permiso a la vez.

\*Los departamentos son 4:

- Explotación Mungia.
- Explotación Gorliz
- Explotación Busturialdea.
- Servicio de mantenimiento para todas las instalaciones.
- Jefe de Planta y Adjuntos.

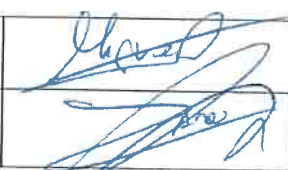
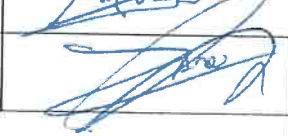
Three handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The first two are on the left, and the third is on the right. They appear to be official signatures of the parties involved in the document.

# **ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2023**

| TABLA SALARIAL AÑO 2023 * |                        |             |            |              |             |
|---------------------------|------------------------|-------------|------------|--------------|-------------|
| G.P.                      | CATEGORIA PROFESIONAL  | SALARIO MES | VACACIONES | PAGAS EXTRAS | TOTAL ANUAL |
| GP 5                      | LICENCIADO             | 2.448,57    | 2.448,57   | 2.448,57     | 34.279,92   |
| GP 4                      | INGENIERO TECNICO      | 2.255,04    | 2.255,04   | 2.255,04     | 31.570,59   |
| GP3A                      | ENCARGADO              | 1.957,30    | 1.957,30   | 1.957,30     | 27.402,21   |
| GP3B                      | ANALISTA 2 LABORATORIO | 1.528,13    | 1.528,13   | 1.528,13     | 21.393,88   |
| GP2A                      | OFICIAL DE PRIMERA     | 1.506,12    | 1.506,12   | 1.506,12     | 21.085,65   |
| GP2B                      | OFICIAL DE SEGUNDA     | 1.453,57    | 1.453,57   | 1.453,57     | 20.350,04   |

|                                              |           |
|----------------------------------------------|-----------|
| Trabajo en Sábado                            | 43,09 €   |
| Trabajo en domingos o festivos               | 53,88 €   |
| Retén, guardia o disponibilidad              | 27,00 €   |
| Desplazamiento vehículo propio (kilometraje) | 0,20 €/km |

\* Esta tabla se revisará por categoría, si procede, una vez sean publicadas las tablas definitivas del 2023 del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 del presente Acuerdo.

| PARTE SOCIAL            |                                                                                     | EMPRESA                     |                                                                                                                                                                 |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Miguel Angel Seco (RLT) |  | Alberto Díaz Gutierrez      | DIAZ GUTIERREZ, ALBERTO (FIRMA)<br><small>Firmado digitalmente por DIAZ GUTIERREZ, ALBERTO (FIRMA)<br/>Fecha: 2023.09.27 11:38:51 +02'00'</small>               |
| (Asesor CCOO)           |  | Arsenio Costilla Gutierrez  | COSTILLA GUTIERREZ ARSENIO - 09735155Z<br><small>Firmado digitalmente por COSTILLA GUTIERREZ ARSENIO - 09735155Z<br/>Fecha: 2023.09.28 14:23:40 +02'00'</small> |
|                         |                                                                                     | Roberto López Díez (Asesor) |                                                                            |



LOTE 3



| Denominación                                                                    | Género    | Fecha Antigüedad | Contrato | Categoría profesional    | Grado de ocupación | Código convenio                                                    | Salario Bruto Anual 2023 |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------|----------|--------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Trabajador 1                                                                    | Masculino | 09/02/2023       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 25.723,44 €              |
| Trabajador 2                                                                    | Masculino | 12/12/2022       | 100      | ENCARGADO/A              | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 35.360,00 €              |
| Trabajador 3                                                                    | Masculino | 05/05/2014       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 26.312,54 €              |
| Trabajador 4                                                                    | Masculino | 17/03/2017       | 189      | OFIC. 1º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 34.373,23 €              |
| Trabajador 5                                                                    | Masculino | 17/11/2005       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 26.681,49 €              |
| Trabajador 6                                                                    | Femenino  | 20/01/2005       | 189      | ENCARGADO/A              | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 36.363,49 €              |
| Trabajador 7                                                                    | Masculino | 14/04/2014       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 26.312,54 €              |
| Trabajador 8                                                                    | Masculino | 01/04/2001       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 27.235,50 €              |
| Trabajador 9                                                                    | Masculino | 24/04/2001       | 189      | OFIC. 1º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 32.932,22 €              |
| Trabajador 10                                                                   | Masculino | 18/04/2005       | 189      | TITULADO/A GRADO SUPERIO | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 59.586,10 €              |
| Trabajador 11                                                                   | Masculino | 27/02/2017       | 189      | TITULADO/A GRADO SUPERIO | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 39.620,31 €              |
| Trabajador 12                                                                   | Masculino | 03/06/1999       | 189      | ENCARGADO/A              | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 36.777,25 €              |
| Trabajador 13                                                                   | Masculino | 25/01/2010       | 189      | OFIC. 1º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 29.997,09 €              |
| Trabajador 14                                                                   | Masculino | 02/11/2006       | 189      | OFIC. 1º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 33.267,27 €              |
| Trabajador 15                                                                   | Femenino  | 08/11/2011       | 189      | TITULADO/A GRADO SUPERIO | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 39.851,53 €              |
| Trabajador 16                                                                   | Masculino | 16/11/2003       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 27.732,72 €              |
| Trabajador 17                                                                   | Masculino | 20/06/2011       | 189      | OFIC. 1º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 42.734,62 €              |
| Trabajador 18                                                                   | Masculino | 02/11/2011       | 189      | OFIC. 1º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 42.684,29 €              |
| Trabajador 19                                                                   | Masculino | 02/05/2017       | 189      | OFIC. 1º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 27.961,75 €              |
| Trabajador 20                                                                   | Masculino | 10/10/2008       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 26.618,74 €              |
| Trabajador 21                                                                   | Masculino | 23/01/1990       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 32.225,21 €              |
| Trabajador 22                                                                   | Masculino | 01/03/2021       | 410      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 25.863,22 €              |
| Trabajador 23                                                                   | Masculino | 13/11/2022       | 410      | ENCARGADO/A              | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 28.785,70 €              |
| Trabajador 24                                                                   | Masculino | 02/12/2021       | 410      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 25.792,89 €              |
| Trabajador 25                                                                   | Masculino | 15/10/2001       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 27.163,57 €              |
| Trabajador 26                                                                   | Femenino  | 20/10/2008       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 26.618,74 €              |
| Trabajador 27                                                                   | Masculino | 28/01/2005       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 26.751,82 €              |
| Trabajador 28                                                                   | Masculino | 30/06/2008       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 26.689,06 €              |
| Trabajador 29                                                                   | Masculino | 27/02/2003       | 100      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 26.618,74 €              |
| Trabajador 30                                                                   | Masculino | 01/10/2008       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 28.261,99 €              |
| Trabajador 31                                                                   | Masculino | 22/10/1997       | 100      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 26.751,82 €              |
| Trabajador 32                                                                   | Masculino | 02/04/2007       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 35.820,22 €              |
| Trabajador 33                                                                   | Femenino  | 22/10/1997       | 100      | ENCARGADO/A              | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 28.579,84 €              |
| Trabajador 34                                                                   | Masculino | 17/07/2000       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 28.365,94 €              |
| Trabajador 35                                                                   | Masculino | 21/01/2001       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 32.522,09 €              |
| Trabajador 36                                                                   | Femenino  | 17/07/2000       | 189      | ENCARGADO/A              | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 28.393,46 €              |
| Trabajador 37                                                                   | Masculino | 19/10/2009       | 100      | OFIC. 1º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 26.626,31 €              |
| Trabajador 38                                                                   | Masculino | 05/08/2009       | 100      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 26.312,54 €              |
| Trabajador 39                                                                   | Masculino | 01/02/2015       | 189      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 35.418,92 €              |
| Trabajador 40                                                                   | Femenino  | 15/02/2010       | 189      | ENCARGADO/A              | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 25.723,44 €              |
| Trabajador 41                                                                   | Masculino | 26/01/2023       | 410      | OFIC. 2º. OPERARIO       | 100,00             | VI Convenio Colectivo Estatal del Cido Integral del Agua 2018-2022 | 1.274.080,70 €           |
| TOTAL COSTE BRUTO VARIABLES SEGUN NECESIDADES CONTRACTUALES Y DE OPERACION 2023 |           |                  |          |                          |                    |                                                                    | 181.716,37 €             |
| TOTAL COSTE BRUTO VACACIONES ENCARGADOS 2023                                    |           |                  |          |                          |                    |                                                                    | 34.020,00 €              |
| TOTAL COSTE BRUTO VACACIONES OFICIALES 2023                                     |           |                  |          |                          |                    |                                                                    | 128.597,67 €             |

\* No se incluye el coste de personal derivado de las sustituciones de Irs

\* No se incluyen costes de Seguridad Social

Firmado  
digitalmente por  
29130429D JESUS  
SANCHEZ (R:  
A95113361)  
Fecha: 2024.01.30  
09:55:01 +01'00'

29130429D  
JESUS  
SANCHEZ (R:  
A95113361)



## PACTO PARA 2019-2020-2021-2022-2023

### **1) APLICACIÓN, VIGENCIA, DURACIÓN.**

El presente Pacto de Empresa se aplicará a todos y todas las trabajadoras que presten sus servicios para la empresa concesionaria de la explotación en las EDARes de Iurreta, Bedia, Markina, Lekeitio, Ondarroa, Elorrio, Ispaster y Ereño y EBARes correspondientes a estas.

El presente Pacto de Empresa entrará en vigor en la fecha de su firma, siendo su duración de 3 años, es decir, desde el 1 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2023. Este acuerdo se considerará denunciado el día 1 de febrero de 2023, fecha en que las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo acuerdo, y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido, salvo las excepciones que se especifican en el punto 7 (incremento salarial).

La empresa se compromete a la aplicación del presente Pacto en el periodo de su vigencia, no pudiendo descolgarse de las condiciones pactadas salvo por hechos que afecten directamente al contrato de explotación de las EDAR y comprometiéndose a renegociar el mismo y llegar a un acuerdo antes de su vencimiento para lograr otro.

Se acuerda expresamente que, en todo caso, los procesos a los que podrán someterse para solventar las discrepancias, serán los de conciliación y de mediación del PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

### **2) CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran cualquier trabajador o trabajadora a la entrada en vigor de este pacto. Dichas condiciones no serán en ningún caso compensables ni absorbibles.

### **3) DERECHO SUPLETORIO.**

En lo no previsto en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en el V Convenio Estatal para las Industrias de Tratamiento de Agua así como en el Estatuto de los Trabajadores.

### **4) JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Pacto será de:

–Jornada partida: 1700 horas

–Jornada continuada: 1680 horas

Supeditado a la reorganización del sistema de saneamiento de Arriandi, la jornada laboral se modificará como sigue:

- Año 2020:
  - o Jornada partida: 1692 horas
  - o Jornada continua: 1672 horas
- Año 2021:
  - o Jornada partida: 1684 horas
  - o Jornada continua: 1664 horas
- Año 2022:
  - o Jornada partida: 1676 horas
  - o Jornada continua: 1656 horas



- Año 2023:

- o Jornada partida: 1668 horas
- o Jornada continua: 1648 horas

#### **5) CALENDARIO LABORAL .**

El calendario laboral será confeccionado por la empresa antes del día 30 de noviembre del año anterior a su disfrute previo informe de los Delegados de los Trabajadores y Trabajadoras quienes presentarán las solicitudes de la plantilla. La confección del calendario se hará de acuerdo a las necesidades del servicio, contemplando las necesidades contractuales con el cliente, y respetando la normativa vigente.

#### **6) VACACIONES.**

En caso de que varios trabajadores o trabajadoras soliciten el mismo periodo, se establecerá un sistema de arbitraje que será paritario entre los representantes de los trabajadores y de la empresa para intentar dar solución a esto, estableciéndose las bases de un reglamento arbitral de disfrute.

#### **7) INCREMENTO SALARIAL.**

##### TABLA SALARIAL

Se establece la siguiente tabla salarial de mínimos garantizados para el año 2019.

El importe indicado para mes comprende el salario unitario + complemento personal en 14 pagas.

| TABLAS 2019       |             |            |
|-------------------|-------------|------------|
| CATEGORIA         | AÑO         | MES        |
| TIT SUP CON JEF   | 23.500,00 € | 1.678,57 € |
| JEFE DE GRUPO     | 22.884,15 € | 1.634,58 € |
| JEFE SECCIÓN      | 22.435,44 € | 1.602,53 € |
| OFICIAL 1ª        | 22.500,00 € | 1.607,14 € |
| OFICIAL 2ª        | 21.000,00 € | 1.500,00 € |
| OFICIAL 3ª        | 19.866,54 € | 1.419,04 € |
| PEON ESPECIALISTA | 19.654,25 € | 1.403,88 € |
| PEON              | 19.484,17 € | 1.391,73 € |
| ENCARGADO         | 23.500,00 € | 1.678,57 € |
| ANALISTA          | 20.150,00 € | 1.439,29 € |
| AUX. LABORATORIO  | 19.866,55 € | 1.419,04 € |

Los valores recogidos en esta tabla absorben los conceptos denominados "SALARIO BASE", "PLUS CONVENIO", "COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO" y "A CTA TABLAS 2011", quedando integrado bajo un único concepto denominado "SALARIO UNITARIO", que se establece por categorías.

Los trabajadores/as con valores salariales anuales (Salario unitario + complemento personal) superiores a los indicados en la tabla, tendrán un incremento mínimo garantizado por trabajador/a del 1,5% para el año 2019.

Para el 2019, los salarios se incrementarán según la tabla anterior, garantizando en todo caso, el IPC Estatal del año anterior +0,3%.



Para el año 2020 y 2021, el incremento será del 2% para cada año con garantía de revisión al IPC Estatal del año anterior +0.3%.

Para el año 2022, el incremento será del 2,2% con garantía de revisión al IPC Estatal del año anterior + 0,3%.

Para el año 2023, el incremento será del 2,4% con garantía de revisión al IPC Estatal del año anterior + 0,3%.

#### **PLUSES AÑO 2018:**

Plus sábado: 33,08€

Plus domingo y Festivo: 41,37€

Kilometraje: 0,35€

Retén Explotación: 36,56€

Plus disponibilidad telefónica y Reten apoyo: 6,11€

Estos pluses se incrementarán cada año, a partir del 2019 en un 1% para los años 2019 al 2023, a excepción del kilometraje.

#### **Dieta desplazamiento:**

El trabajador/a que se desplace de su puesto de trabajo a otra planta, o estación de bombeo, en horario laboral, un mínimo de dos horas, percibirá 17€ brutos en concepto de dieta. Así mismo la percibirán los trabajadores/as que presten ayuda a mantenimiento, reemplazando así al actual plus "Apoyo a mantenimiento". Esta dieta se verá incrementada a razón del 1% anual a partir del 2020.

#### **EDAR Arriandi:**

Los trabajadores/as que prestan servicio en la EDAR de Arriandi percibirán la cantidad de 34,98€ (año 2018) en concepto de Plus de Fin de Semana.

Este plus se verá incrementado en un 1% anual, a partir del 2019.

Cada vez que un trabajador/a, por necesidades del servicio, tenga que permanecer en su puesto de trabajo una vez finalizada su jornada laboral, percibirá por cada hora realizada en esta laboral el valor de 1,5h de la hora extraordinaria, además de la dieta de desplazamiento.

#### **8) POLIVALENCIA.**

Si por necesidades del servicio se ejecutaran funciones de categoría o grupo superior, éstas serán retribuidas de acuerdo a la categoría superior, excepto los conceptos retributivos reconocidos "ad personam" y durante el tiempo que así se ejerzan.

#### **9 HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Siguiendo los criterios en materia de horas extraordinarias suscrito en el Acuerdo Vasco de Empleo firmado el 15 de enero de 1999 se establece:

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos excepcionales del siguiente artículo.

Con carácter excepcional podrán realizarse horas extraordinarias cuando concurra alguno de los siguientes casos:



A. Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

B. Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulte posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- Por tratarse de un periodo de trabajo tan cortó que no haga viable una nueva contratación.
- Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.
- Por que habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo estos no hayan facilitado a la empresa personal con la calificación adecuada al puesto correspondiente.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2, serán compensadas con tiempo de descanso. La compensación se efectuará a razón de una 1 hora y 30 minutos por cada hora trabajada.

Las horas nocturnas, las realizadas de 22h a 06h serán compensadas como horas extras festivas.

El disfrute de descanso por acumulación de horas extras no podrá exceder de 2 días seguidos y el número de días de descanso anual por compensación no podrá exceder de 10 días.

El trabajador comunicará a la empresa las fechas de descanso compensatorio solicitado con al menos 14 días de antelación a su propuesto inicio y el descanso será autorizado por el Jefe de Planta salvo que con ello se ocasione un perjuicio a la empresa, en cuyo caso el trabajador presentará una segunda opción, que igualmente debe ser aprobada por Jefatura de Planta. Excepcionalmente, el trabajador podrá solicitar la compensación económica de las horas extras realizadas y no compensadas por descanso.

#### **10). INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE LABORAL, ENFERMEDAD PROFESIONAL, ENFERMEDAD COMUN O ACCIDENTE NO LABORAL.**

1.- El personal de esta empresa, percibirá en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el 100% de los conceptos salariales fijos, incluidas las pagas extraordinarias, desde el primer día con las siguientes condiciones.

-Ambas partes acuerdan analizar anualmente de forma conjunta las incidencias que hayan dado lugar a accidentes con o sin baja médica, a fin de identificar las causas y situaciones reiterativas.

2.- El personal de esta empresa, percibirá en caso de enfermedad común o accidente no laboral un complemento hasta el 75% del 4º al 20º día de la baja médica y hasta el 85% a partir del día 21. En la primera baja del año se complementarán los dos primeros días al 100% de los conceptos salariales fijos. En el caso de que cualquier baja médica exceda de los 60 días esta será complementada hasta el 100% de los conceptos salariales fijos de carácter mensual, retroactivamente al primer día de la baja.

#### **11) SALUD LABORAL.**

La empresa y los trabajadores y trabajadoras colaborarán en la erradicación de toda situación de riesgo susceptible de generar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, tanto cumplimentado todos los preceptos legales y reglamentarios vigentes como mediante la adopción de todas las soluciones técnicas necesarias, incorporando como ámbito autónomo de análisis y aplicación las circunstancias de trabajo de las trabajadoras en relación con las necesidades y peculiaridades de salud de las mujeres.

Se facilitará ropa adecuada a todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de servicio realicen su jornada o parte de ella a la intemperie.

## 12) PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador o trabajadora previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por alguno de los siguientes motivos.

### A) Por **fallecimiento**

- De cónyuge o hijos 7 días laborables.
- De padres y hermanos consanguíneos, 3 días laborables
- De padres, hermanos políticos, nietos y abuelos, 2 días naturales, teniendo derecho al menos a un día laborable.

Si necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 Km, 1 día más. Si el desplazamiento fuese de más de 300 Km, 2 días más.

Esta licencia retribuida será reconocida a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro pertinente.

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

- Del cónyuge, 3 días naturales.
- De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 2 días naturales.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto superior de más de 300 km.

- En el caso del cónyuge, 2 días mas.
- En el caso de padres e hijos consanguíneos, 1 día más.

Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

C) En caso de **asistencia a urgencias** de hospitales o clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos, si las circunstancias tuviesen lugar en horas fuera de la jornada de trabajo y la estancia y asistencia medica se prolongase por cuatro horas o mas el trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral, la licencia será por el tiempo necesario.

En el caso de intervención quirúrgica debidamente justificada con un ingreso de menos de 24 horas de los familiares citados en el párrafo anterior, la licencia se disfrutará por el tiempo que dure la intervención.

Esta licencia será reconocida también a las parejas de hecho.

D) En caso de **matrimonio** del trabajador o trabajadora, 16 días naturales y en caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumaran ambos periodos, debiendo avisar a la empresa su intención de contraer matrimonio antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.

De los padres, hijos y hermanos consanguíneos y políticos, 1 día natural

Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

E) Caso de **nacimiento de hijos**, 2 días laborables, en caso de cesarea la licencia se incrementara en dos días laborables más.

F) **Carné de identidad**, Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros. Expedidores de los documentos públicos durante el periodo de coincidencia.

G) Caso de asistencia a consulta medica de especialista de la Seguridad Social, por el tiempo necesario. En los demás casos hasta 16 horas al año. Estas 16 horas también se pueden utilizar para acompañamiento a medicos de familiares de 1er grado de consanguinidad o afinidad que por razon de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos, o acompañamiento de hijos a medico pediatra.

H) Caso de **traslado del domicilio** habitual, 1 día natural.

I) Caso de cumplimiento de un **deber inexcusable** de carácter público y personal, por el tiempo indispensable.

J) Caso de realización de **exámenes prenatales** y técnicas de preparación al parto que deban realizar durante la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.



K) Cada trabajador tendrá un **día personal de libre elección** al año.

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

Cualquier referencia hecha a las parejas de hecho se entenderá hecha a aquellas parejas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen y acreditan 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.

### **13) SEGURO COLECTIVO.**

Para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente acuerdo, 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 35.000 euros a partir de la firma de este acuerdo de mejoras.

En caso de muerte natural y siempre que el trabajador o trabajadora este de alta en la empresa un mínimo de 180, se abonará una indemnización de 30.000€.

En los supuestos de muerte la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador o trabajadora, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

### **14) CONTRATOS INDEFINIDOS**

Los contratos del personal que ocupe un puesto de trabajo estructural por un tiempo superior a dos años serán automáticamente convertidos en indefinidos, salvo quienes estén contratados por interinidad reconocida por excedencia.

### **15) DIAS ESPECIALES**

El trabajador/a que trabaje los días 24 y 31 de Diciembre, a partir de las 20h, y el 25 de Diciembre, 1 y 6 de Enero, cobrarán por cada día un plus de 75€ brutos/día.

El personal que trabaje en jornada continua los días 24 y 31 de Diciembre, en jornada de tarde, trabajará 6h cada uno de los días y en horario de 14h a 20h.

El personal que trabaje en jornada continua los días 25 de diciembre, 1 y 6 de Enero, trabajará 6 horas cada día, siendo el horario de mañana de 08h a 14h y el de tarde de 16h a 22h.

El personal que trabaje en jornada partida los días 25 de Diciembre, 1 y 6 de Enero, trabajará en horario de 9h30 a 12h30.

Estos días especiales, computarán a todos los efectos como 8 horas de trabajo efectivo.

Alicia Royo Martin

Mikel Goenaga Alberdi

Jesús López López



19.06.18