ACTA DE CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DRACE GEOCISA S. A. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SISTEMA DE MUSKIZ, Y LAS EDAR GUEÑES Y ORDUÑA

ASISTENTES:

Por la empresa:

Marta de Prado Barroso
José Ramón Rodríguez Jiménez

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

Javier Urkiola Goicoetxea
Juan Pablo Dobarán del Blanco

Reunidos en las instalaciones de la empresa, de una parte la empresa, DRACE GEOCISA S.A., y de otra parte los representantes legales de las personas trabajadoras de la citada empresa en sus centros de trabajo SISTEMA DE MUSKIZ Y EDAR GUEÑES.

ACUERDAN:

Primero: Que ambas partes se reconocen plena capacidad legal y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y la firma de esta acta.

Segundo: Dar por constituida en este acto la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de DRACE GEOCISA S. A. en sus centros de trabajo SISTEMA DE MUSKIZ, Y LAS EDAR GUEÑES Y ORDUÑA, de acuerdo en lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y dentro de los plazos previstos en el artículo 89 de la citada norma.

Tercero: Establecer el correspondiente calendario de reuniones de la Comisión Negociadora.

Como prueba de conformidad con lo establecido en el presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha:

En Muskiz, a 10 de marzo de 2023

Por la empresa:

Por la RLT:

ACTA DE ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DRACE GEOCISA S. A. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SISTEMA DE MUSKIZ, Y LAS EDAR GUEÑES Y ORDUÑA

ASISTENTES:

Por la empresa:

Marta de Prado Barroso
José Ramón Rodríguez Jiménez

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

Javier Urkiola Goikoetxea
Juan Pablo Dobarán del Blanco

Reunidos en las instalaciones de la empresa, de una parte la empresa, DRACE GEOCISA S. A. y de otra parte los representantes legales de las personas trabajadoras de la citada empresa en sus centros de trabajo SISTEMA DE MUSKIZ Y EDAR GUEÑES.

ACUERDAN:

Primero: Que ambas partes se reconocen plena capacidad legal y representatividad de acuerdo en lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para ratificar el acuerdo del presente convenio colectivo y la firma del presente acta.

Segundo: Proceder a la firma del Presente Convenio Colectivo de la empresa DRACE GEOCISA S. A. que regulará las condiciones laborales y económicas de todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de dicho Convenio Colectivo.

Tercereo: Remitir dicho texto a la Autoridad Laboral para su inscripción en el Registro General de Convenios y su publicación en el Boletín Oficial de Bizkaia.

Como prueba de conformidad con lo establecido en el presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha:

En Muskiz, a 4 de marzo de 2024

Por la empresa:

Por la RLT:

ACTA DE DELEGACION DE REGISTRO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DRACE GEOCISA S. A. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SISTEMA DE MUSKIZ, Y LAS EDAR GUEÑES Y ORDUÑA

ASISTENTES:

Por la empresa:

Marta de Prado Barroso
José Ramón Rodríguez Jiménez

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

Javier Urkiola Goicoetxea
Juan Pablo Dobarán del Blanco

Reunidos en las instalaciones de la empresa, de una parte la empresa, DRACE GEOCISA S. A., y de otra parte los representantes legales de las personas trabajadoras de la citada empresa en sus centros de trabajo SISTEMA DE MUSKIZ Y EDAR GUEÑES.

ACUERDAN:

Primero: Ambas partes se reconocen plena capacidad legal y representatividad para la firma de esta acta.

Segundo: Delegar la solicitud de registro del presente convenio colectivo en la persona de D. Eladio Rodríguez Rodríguez, con número de DNI: 20180067M, en calidad de Secretario Federal Zerbitzuak Ekerraldea-Kadagua de la Confederación Sindical Eusko Langileen Alkartasuna.

Como prueba de conformidad con lo establecido en el presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha:

En Muskiz, a 4 de marzo de 2024

Por la empresa:

Por la RLT:

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

DRACE GEOCISA S. A. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SISTEMA DE MUSKIZ, Y LAS EDAR GUEÑES Y ORDUÑA

Artículo 1.- Determinación de las partes que conciertan el Convenio Colectivo.

Son firmantes del presente Convenio Colectivo por la representación sindical, los Representantes Legales de las personas trabajadoras de la EDAR de GUEÑES y del Sistema de MUSKIZ, y representantes legales de la empresa DRACE GEOCISA S.A.

Artículo 2.- Ámbito personal, funcional y de aplicación.

El presente Convenio Colectivo afecta a la empresa y a las personas trabajadoras de Drace Geocisa, S.A. de los centros de trabajo del Sistema Muskiz (no se incluye la EDAR 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 y posterior modificación al mismo incluye: sistemas de saneamiento de Gueñes, Muskiz, Orduña, La Arboleda, Triano, Kobaron, Alzuste, Ubidea, Buia, Venta Alta, Zierbena, Sopuerta, Turtzioz, así como las futuras instalaciones que el CABB pudiera incorporar a este contrato.

Artículo 3.- Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día de su publicación; no obstante su ámbito de aplicación y efectos económicos, incluida la compensación derivada de situaciones de enfermedad común y accidente no laboral, se retrotraerán al 1 de enero de 2023. Será de aplicación desde el día siguiente a su firma lo establecido en el artículo 8 en lo que respecta a la realización de la jornada y las modificaciones habidas en las licencias.

La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, extendiéndose hasta el día 31 de diciembre de 2024.

Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente a todos los efectos el 31de diciembre de 2024. Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, en los dos meses posteriores a la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo, salvo acuerdo expreso entre las partes.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en artículo 86,3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Articulo 4.- Normas supletorias.

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

Articulo 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.

Articulo 6.- Interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Comisión Mixta.

Se crea un Comisión Paritaria con el fin de velar por la aplicación e interpretación de lo estipulado en el presente convenio.

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 Comisión, 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 descuelgue de las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

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.

Articulo 8.- Jornada laboral.

Durante la vigencia de este convenio la jornada laboral será de 1.668 horas anuales efectivas para el personal con categoría Oficial 1ª, Analista de laboratorio, Encargado y Licenciado y 1.648 horas anuales efectivas para el personal con categoría Oficial 2ª.

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.

Horarios de trabajo:

Los horarios existentes en los centros que componen el Servicio hasta la fecha de firma del acuerdo son:

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)

Sistema Muskiz:

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

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

Sábados (que corresponda trabajar): De 9:00 a 14:00 horas.

Festivos (que corresponda trabajar): De 9:00 a 14:00 horas.

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

A partir del día siguiente a la firma de este Convenio, las personas trabajadoras de los centros de trabajo del sistema Muskiz y EDAR Güeñes con categorías de oficial 1ª, encargado y licenciado/a, y oficiales 2ª de EDAR Orduña, que hasta la firma del presente Convenio realizan un horario de jornada partida (8:00-17:00), podrán, desde el día siguiente a la firma de este Convenio, realizar

una jornada continuada en horario de 7:00 a 15:00 de Lunes a Miércoles los oficiales 2ª en EDAR Orduña, en turnos rotatorios, y de Lunes a Jueves el resto del personal indicado, también en turnos rotatorios, según calendario consensuado por ambas partes (empresa y personas trabajadoras), de forma que siempre se garantice la presencia de personal en los centros indicados en horario de 8:00 a 17:00 de la siguiente manera:

• Sistema Muskiz: 2 oficiales de 1ª, o un oficial de 1ª y encargado.

• EDAR Gueñes: 2 oficiales de 1ª, o un oficial de 1ª y encargado.

• EDAR Orduña: 1 oficial de 2ª.

• 1 licenciada/o (Jefa planta o adjunto/a)

En los Sistemas de Muskiz y Gueñes, durante la época de verano, cuando se realizan jornadas intensivas para compensar el exceso de horas y, así, ajustar el cómputo de horas anuales, el servicio dispondrá de 1 oficial de 1ª o encargado, en jornada partida, como se viene realizando con carácter previo a la firma de este Convenio.

En el supuesto de que una emergencia o urgencia, a juicio de la jefatura de planta, o personal adjunto a la misma, así lo requiriera, se podría exigir, además de la presencia del personal que por turno rotatorio corresponda estar, la presencia de más personal de mantenimiento, sin ser consideradas las horas realizadas sobre la jornada ordinaria como horas extraordinarias, hasta las 17:00h. En estos casos imprevistos, que no han sido planificados por tratarse de emergencias/urgencias, las horas trabajadas por encima de la jornada ordinaria y hasta las 17.00 horas, se disfrutarán a razón de 1 hora trabajada por encima de la jornada ordinaria/1 hora a disfrutar; de la misma manera, la comida correría a cargo de la persona trabajadora, sin perjuicio para la empresa.

En el caso de una maniobra o trabajo extraordinario, que hayan sido planificados con antelación, la empresa podrá convocar a más personal de mantenimiento, cambiando, en principio, el calendario establecido durante el tiempo planificado y avisando a las personas afectadas con la debida antelación.

En el supuesto de que alguna persona trabajadora afecta por esta modificación optara por continuar prestando servicios de manera partida en horario de 8 a 17.00 horas, podrá seguir realizando dicho horario, sin perder su derecho a incorporarse al turno continuo, siempre que lo soliciten con la debida antelación para poder reajustar el calendario establecido hasta ese momento, y siempre sin perjuicio del servicio.

Si en algún momento la calidad del servicio prestado, tanto a juicio de la empresa, como a juicio del cliente, no cumpliera con los parámetros objetivos del mismo y/o las instalaciones de los servicios no estuvieran lo suficientemente atendidas por disminución del tiempo dedicado a las mismas, la Empresa, previa comunicación con una antelación mínima de quince días naturales a la representación legal de las personas trabajadora afectadas y a las personas trabajadoras afectadas, podrá revocar la presente distribución de jornada continua, estableciendo nuevamente la jornada partida en los términos establecidos anteriormente, sin que ello suponga ninguna modificación de las condiciones de trabajo.

Articulo 9.- Vacaciones.

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora, 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 alguna persona trabajadora en el momento que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encontrase en situación de IT o bien se encontrase hospitalizada, las vacaciones se aplazarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas afectadas por este Convenio, 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 Convenio, que se abonará en el mes de enero del ejercicio siguiente (plus disponibilidad y guardias).

Las personas trabajadoras 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.

La persona trabajadora, 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 o pareja de hecho: 5 días

De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días

De padres, hijos, hermanos políticos (parientes consanguíneos), nietos y abuelos: 2 días

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.

B) En el supuesto de la licencia del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto superior a más de 300 kms., y la persona que dé lugar a dicha licencia sea el cónyuge o pareja de hecho, esta licencia se ampliará a dos días más, y en el caso de padres e hijos consanguíneos en un día más.

C) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

D) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

E) Caso de matrimonio de la persona trabajadora: 16 días naturales y en caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar el/la trabajador/a a la empresa su intención de contraer matrimonio antes de fijar los períodos de

Articulo 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 a la persona trabajadora 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.

Articulo 12.- Salarios.

Para el año 2023 las tablas salariales de 2022 se incrementarán en un 4%.

Para el año 2024 las tablas salariales de 2023 se incrementarán en un 4%.

Los siguientes incrementos se aplicarán 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 las personas trabajadoras que lo perciban actualmente), complementos salariales de sábados, domingos y festivos y plus retén.

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

Articulo 13.- Antigüedad.

Antigüedad consolidada: Este concepto queda consolidado y sin incrementos desde el 31 de diciembre de 2017.

Antigüedad agua: A partir del 1 de enero de 2018 todos las personas trabajadoras 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.

Articulo 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 persona trabajadora. 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.

vacaciones anuales. De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural. Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

F) 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.

G) En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora 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.

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

I) 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 a la persona trabajadora a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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/de la 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, los progenitores 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) 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, la persona trabajadora percibirá la totalidad de los pluses correspondientes, como si de forma efectiva hubiera trabajado.

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.

Articulo 15.- Complementos salariales de sábados, domingos y festivos.

El importe de los complementos salariales de sábados, domingos y festivos se actualizará con el incremento pactado para los años 2023 y 2024.

Para el año 2023 cuando se trabaje en sábado, domingo, o festivo se abonará un complemento cuyo valor será de 44,12 € para los sábados y 55,17 € para domingos y festivos.

Para el año 2024 cuando se trabaje en sábado, domingo, o festivo se abonará un complemento cuyo valor será de 45,88 € para los sábados y 57,38 € para domingos y festivos.

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

Articulo 16.- Plus de retén.

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 personas trabajadoras asignadas puedan ser avisadas a través de teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado Plus disponibilidad o retén, cuyo valor será por cada día que la persona trabajadora se encuentre a disponibilidad de la empresa.

El importe denominado Plus disponibilidad o retén se actualizará con el incremento pactado para los años 2023 y 2024.

Para el año 2023 la cuantía de este plus será de 27,64€.

Para el año 2024 la cuantía de este plus será de 28,75€.

Independientemente del abono de este plus, cuando se requiera que la persona trabajadora de retén efectúe una salida, se abonarán las horas extras correspondientes.

Cuando una persona trabajadora esté asignada al servicio de Retén, dispondrá de los vehículos de la empresa para efectuar dicho servicio de retén.

Articulo 17.- Comida.

A aquellas personas trabajadoras 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.

1) 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. La persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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/de la empleado/a 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 la persona trabajadora pueda ser inferior al importe, en cómputo anual y en proporción a los días de baja, de la prestación económica por incapacidad temporal establecida para las contingencias profesionales por la Ley General de la Seguridad Social.

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 85% del total del salario fijo mensual que por tabla le corresponda, y a partir del día 16 se complementará hasta el 95% del mismo salario. Si la situación de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral conllevara hospitalización, se complementará el 95% del mismo salario desde el primer día de IT.

Artículo 20.- Reconocimientos médicos.

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 a la persona trabajadora acudir a la realización del reconocimiento médico, tales como OTA, kilometraje, transporte público, etc. correrán a cargo de la empresa. La persona trabajadora 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 las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, 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 €.

En los supuestos de muerte la indemnización establecida se abonará a los herederos legales de la persona trabajadora, salvo que exista un/a beneficiario/a designado/a expresamente por la persona trabajadora fallecida.

Artículo 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 notificara a las personas trabajadoras la vacante a cubrir en los tablones de anuncios existentes en los centros así como a los delegados de personal.

Las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora 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.

Artículo 23.-Sistema de promoción 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. Las personas trabajadoras de inferior categoría podrán aspirar a cubrir dicha vacante, siempre que reúnan los requisitos que requiera el puesto a cubrir.

La empresa notificara a las personas trabajadoras la vacante a cubrir en los tablones de anuncios existentes en los centros así como a los delegados de personal.

Los/as trabajadores/as que deseen solicitar la promoción deberán hacerlo en los 7 días siguientes.

Las personas 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 strech 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 la persona trabajadora, 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 26.- 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 las personas trabajadoras. En los años en los que corresponda negociación de Convenio 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).

		TABLAS 2022	TABLAS 2023	TABLAS 2024
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA		4%	4%
GP 2B	OFICIAL DE 2ª	22.755,59	23.665,82	24.612,45
GP 2A	OFICIAL DE 1ª	26.696,19	27.764,04	28.874,60
GP 3B	ANALISTA DE LABORATORIO	25.222,61	26.231,52	27.280,78
GP 3A	ENCARGADO	33.184,40	34.511,77	35.892,24
GP 5	LICENCIADO	34.288,73	35.660,28	37.086,69

		4%	4%
	TABLAS 2022	TABLAS 2023	TABLAS 2024
Trabajo en sábados	42,42	44,12	45,88
Trabajo en domingos y festivos	53,05	55,17	57,38
Retén, guardia o disponibilidad	26,58	27,64	28,75