



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Emprego e Igualdade

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Emprego e Economía Social

*Resolución pola que se inscribe e se publica o convenio colectivo da empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A. para o seu centro de traballo en Culleredo*

Logo de constituírse a mesa negociadora do acordo colectivo regulador das condicións de traballo no centro de Gestión y Técnicas del Agua, SA en Culleredo, o 22 de xaneiro de 2020, tiveron lugar diversas reunións entre a representación da empresa e a das persoas traballadoras que culminaron o 14 de maio de 2021 coa finalización da correspondente negociación e a aprobación, por unanimidade, do correspondente convenio colectivo. A inscrición da solicitude referida a este no aplicativo REGCON produciuse o 27 de maio do 2021 (número de expediente 15/01/0084/2021).

Despois da tramitación deste procedemento por parte de persoal da Xefatura Territorial da Consellería de Emprego e Igualdade na Coruña, cómpre inscribir e publicar o referido convenio colectivo.

Esta xefatura territorial é a competente para resolver a inscrición deste convenio colectivo e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no Decreto 130/2020, do 17 de setembro, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 190, do 18 de setembro de 2020) e no seu artigo 57, en consonancia co artigo 28 do Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade (DOG núm. 253, de 17 de decembro de 2020), consonte o disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015), no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012) e na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscibir o convenio colectivo sobre condicións laborais específicas das persoas traballadoras de Gestión y Técnicas del Agua, SA no centro de traballo de Culleredo no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Remitir a referida modificación ao Boletín Oficial da provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 26 de agosto de 2021

A xefa territorial

PA. O xefe de Servizo de Coordinación Administrativa e Xestión Económica

Artigo 5.3 Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade

Pedro Pablo Lorenzo Díaz

**CONVENIO COLECTIVO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE CULLEREDO (A CORUÑA)****Artículo Primero.- NATURALEZA Y FINES.**

El presente convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, constituyendo un convenio colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción, manifestando las mismas que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del convenio es la propia de un convenio colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones laborales específicas de los trabajadores de Gestión y Técnicas del Agua, S.A., en el indicado centro de trabajo, complementando y mejorando las disposiciones legales y convencionales aplicables a la empresa. En este sentido las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del E.T. y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de las condiciones establecidas en el convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, respecto a las materias previstas en el apartado 2) del indicado precepto, con la excepción de aquellas cuestiones no recogidas en el presente convenio que se mantendrán y regularán por lo previsto en el reseñado convenio colectivo estatal y todas aquellas a las que se hace remisión expresa en el presente convenio.

**Artículo Segundo.- PARTES FIRMANTES.**

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, de una parte, el delegado de personal, representante legal de los trabajadores del referido centro, y, de otra, el representante legal de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo

**Artículo Tercero.- PRINCIPIO DE IGUALDAD.**

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio colectivo.

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

**Artículo Cuarto.- ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.**

El contenido de este convenio es de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A., siempre que su actividad se encuadre, a la fecha de la firma, en el ámbito del denominado ciclo integral del agua, tanto con contrato indefinido como con contrato de distinta naturaleza a aquél.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente acuerdo, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 del Estatuto de los Trabajadores.

El ámbito territorial se extiende al centro de trabajo de Culleredo.

**Artículo Quinto.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA.**

El convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se aplicarán con efecto 1 de enero de 2021, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2021.

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

Asimismo, el convenio seguirá vigente hasta tanto no concluya la negociación del nuevo convenio, manteniéndose íntegramente en vigor su contenido normativo mientras no se llegue a un nuevo convenio que lo sustituya.

**Artículo Sexto.- Compensación, absorción y garantía "ad personam".**

Las disposiciones legales o reglamentarias que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente en su conjunto y cómputo anual, superan los de este convenio más otras mejoras individuales presentes, sean de general o particular aplicación, que pudieran haberse concedido hasta la

fecha de iniciarse la vigencia de dichas disposiciones legales. En caso en contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en este convenio.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con anterioridad al presente convenio se hubieran establecido, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes les afecte, mientras no sean absorbidas, o superadas por la aplicación de futuras normas laborables.

#### **Artículo Séptimo.- Condiciones laborales.**

Las partes acuerdan que, será de aplicación a todos los trabajadores de Gestión y Técnicas del Agua, S.A., en Culleredo las condiciones laborales contenidas en el vigente convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, con la excepción de las materias pactadas en este convenio colectivo.

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

En relación con lo dispuesto en los párrafos anteriores, se establecen a continuación las siguientes excepciones en relación con el señalado convenio colectivo estatal:

##### **1. Jornada de trabajo.**

A.- La jornada máxima laboral anual se establece en 1.740 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Se computará como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente para jornadas continuadas (15 minutos).

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

La distribución de la reseñada jornada para los años de vigencia del presente convenio será:

- Del 01 de enero al 14 de junio y de 15 de septiembre a 31 de diciembre cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, en jornada partida de mañana y tarde.
- Para el período de 15 de junio a 14 de septiembre, la jornada será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo en horario continuo, repartidas a razón de 7:30 horas/día de lunes a viernes.

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

La dirección del centro de trabajo podrá disponer de una jornada irregular u horario flexible por el tiempo imprescindible para la realización de los trabajos requeridos por puntas de trabajo, reparaciones urgentes de averías y reparaciones programadas derivadas, en cualquier caso, de razones técnicas, productivas y organizativas que lo justifiquen, y hasta un máximo de 120 horas de la jornada anual por cada trabajador y en jornada diaria un máximo de diez horas en invierno (enero a junio y octubre a diciembre) y nueve en verano (julio a septiembre) por cada trabajador. Cuando se den las circunstancias previstas anteriormente, se podrá modificar el calendario y el /horario del trabajador afectado.

Objetivo: La distribución irregular de la jornada pretende adaptar, de manera temporal, el horario ordinario oficial establecido en el centro de trabajo, al objeto de mejorar la productividad y evitar la realización de horas extras, todo ello sin menoscabo para la conciliación de la vida laboral y personal.

Justificación: La empresa deberá aportar, con la mayor antelación posible, la justificación de la necesidad temporal de esta distribución irregular de la jornada, la estimación temporal de su aplicación, así como el número de los afectados.

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

La aplicación de esta jornada podrá superar el tope diario de trabajo hasta alcanzar los tope máximos establecidos anteriormente de forma que se garantice el descanso entre jornadas y operará del siguiente modo:

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

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

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

C.- El trabajador deberá encontrarse, tanto al comienzo como al final de la jornada, en su puesto de trabajo y dedicado a él. La dirección de la empresa podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesarios.

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

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

Cuando la ausencia de un día o parte de él y no se llegue a baja facultativa, al incorporarse a su trabajo, el empleado deberá entregar justificante de dicha ausencia, donde deberá constar la hora de entrada y de salida del correspondiente organismo. La no entrega de dicha justificación se considerará falta injustificada al trabajo.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos establecidos en el convenio sectorial, con la excepción de los pactados en este convenio que complementan a los fijados en la norma sectorial:

- Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será:
  - o Fuera de la provincia de A Coruña, dos días más.
  - o A partir de 350 Km. (ida), tres días más.
- Dos días por cambio de domicilio.
- Un día por asuntos propios.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de los servicios de salud pública "SERGAS".
- Un día por nacimiento de nietos.
- Todo trabajador, previo aviso y justificación posterior, tendrá derecho a un permiso retribuido para el acompañamiento a consulta médica de cónyuge o pareja de hecho e hijos hasta 14 años de edad o que sufran discapacidad certificada cualquiera que sea su edad. En ningún caso el ejercicio de este derecho excederá de 16 horas por empleado y año.

## 2. Descansos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El descanso semanal será de dos días completos que como regla general comprenderá el sábado y el domingo.

## 3. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un descanso vacacional de treinta días naturales o veintidós laborables al año, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año la antigüedad del trabajador.

El período vacacional se disfrutará, 15 días en el período estival (de junio a septiembre) y el resto lo que de común acuerdo pacten empresa y trabajador.

## 4. Retribución.

Durante la vigencia de este convenio, tanto la retribución mensual como el cómputo anual garantizado para cada uno de los grupos profesionales y categorías, se establece en la tabla salarial que figura como anexo al presente convenio colectivo, integrando la misma los siguientes conceptos salariales:

- 1) Salario base.
- 2) Plus de convenio.
- 3) Complemento de puesto de trabajo.
- 4) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

1.- Salario base, es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, de acuerdo con la jornada normal de trabajo. En caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

2.- Plus de convenio, todos los trabajadores percibirán este plus, que tendrá carácter de complemento salarial.

3.- Complemento de puesto de trabajo, es el que debe percibir el trabajador por razón de las características y condiciones relativas al puesto de trabajo.

4.- Complemento de vencimiento superior al mes, son las dos pagas extraordinarias que los trabajadores tienen derecho en los meses de junio y diciembre, cuyo importe corresponde con el salario base.

Se abonarán al final de cada uno de dichos meses y proporcionalmente al tiempo de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son los siguientes:

1. Paga de Junio: de 1 de enero a 30 de junio.
2. Paga de Diciembre: de 1 de julio a 31 de diciembre.

El incremento salarial, durante la vigencia del presente convenio, será el siguiente:

a) Los salarios pactados para el 2020 son los recogidos en la tabla salarial Anexo I. La actualización se ha efectuado sobre salario base, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo con un incremento del 0,5% respecto a los vigentes a 31 de diciembre de 2019. No se generará paga de atrasos para este año 2020, puesto que los efectos económicos del presente convenio se aplican desde el 1 de enero de 2021 tal y como se establece en Artículo Quinto.

b) Los salarios pactados para el año 2021 son los recogidos en la tabla salarial del Anexo II. La actualización se ha efectuado sobre el salario base, plus convenio y complemento de puesto de trabajo con un incremento del 1,5% respecto a los importes de esos conceptos en la tabla del año 2020.

### **5. Antigüedad.**

Como compensación por la permanencia en la empresa se establece un complemento, que será abonado a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, a razón de 54 euros año, sea cual sea el grupo profesional al que se pertenezca.

Tal cantidad se abonará en el mes en que se cumpla el año correspondiente y se abonará distribuida en 12 pagos coincidiendo con los meses naturales del año y los 2 pagos extraordinarios. En aplicación de lo determinado, los nuevos incrementos de antigüedad se acumularán a la cuantía que el trabajador viene percibiendo por el sistema anterior hasta el 31 de diciembre de 2011.

En aplicación de lo determinado en el párrafo anterior, los nuevos incrementos de antigüedad se abonarán exclusivamente a partir del 01/01/2012, no correspondiendo, por tanto, cantidad alguna por esta nueva antigüedad en el período comprendido entre la fecha de ingreso en la Empresa y el 31/12/2011.

A pesar de lo expuesto, los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente convenio, perciban algún complemento en concepto de antigüedad consolidada seguirán cobrando dicho concepto en su cuantía presente.

### **6. Condición más beneficiosa complementaria.**

Aquellos trabajadores que tengan reconocido algún complemento salarial denominado adecuación de convenio y/o complemento de empresa seguirán percibiendo el mismo en los doce meses ordinarios. Estos complementos personales, se mantendrán invariables en su cuantía actual.

### **7. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este colectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para las personas trabajadoras las siguientes:

- a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En estos supuestos el tiempo empleado por los trabajadores no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias a los efectos del límite legal, de acuerdo con el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien serán retribuidas como tales.

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

- 22 euros hora, para 2020.
- 22 euros hora, para 2021.

#### **8. Plus dedicación y disponibilidad.**

Como ya se ha indicado anteriormente, las especiales características inherentes a la actividad, obligan a establecer un sistema de control de funcionamiento y mantenimiento de los bombeos de aguas residuales, y en consecuencia es necesario llevar a cabo trabajos básicos del servicio, para ello los trabajadores se obligan y comprometen, según cuadro de turnos, a efectuar los siguientes trabajos fuera de la jornada ordinaria:

a. Atender todos los avisos que reciba el teléfono de guardia en relación al funcionamiento de todos los bombeos existentes, actuales y futuros. Asimismo, atender las llamadas de alarma de todos los bombeos generadas por el sistema de telecontrol instalado, actuando sobre la incidencia tal y como está recogido en los procedimientos establecidos a tal fin.

b. Visitar como mínimo una vez al día, los días inhábiles, los bombeos de Alvedro, Aceadama y Fonteculler, verificando que todos los equipos funcionan correctamente, cumplimentando la ficha de mantenimiento diario de cada instalación.

Por otra parte, en caso de que se produzca una tormenta con aparato eléctrico será obligatorio realizar una visita a todas las instalaciones, al objeto de comprobar que la tormenta no ha causado daños en las mismas.

c. Realizar tareas de limpieza en los sistemas de filtración y trituración de los bombeos residuales de Aceadama y Fonteculler, esta tarea se efectuará cuantas veces sea necesaria en un mismo día, con el fin de evitar que se produzca cualquier vertido a la ría, causado por un atasco en los sistemas indicados.

d. Reparación en caso de avería en alguna de las instalaciones bajo la dirección del electromecánico.

El equipo de guardia para atender todos los apartados descritos de forma genérica de los servicios especificados, estará formado por dos operarios. Este número de operarios puede variar en el futuro, si se modifican las actuales instalaciones o se crean otras nuevas dotadas con sistemas automáticos.

Si estando de guardia se realizan más de dos horas de trabajo continuado y efectivo, es decir sin contar desplazamientos y en horario nocturno, (entre las 22:00 y las 6:00), se disfrutará la totalidad del descanso de doce horas antes del inicio de la siguiente jornada de trabajo.

Si un servicio de guardia coincide con un festivo, ya sea este nacional, autonómico o local, el mismo se disfrutara en periodo posterior, la fecha se acordará entre la empresa y el trabajador atendiendo a las necesidades del servicio.

Los trabajadores en situación de guardia, percibirán a la semana en dicha disposición, incluyendo en el citado importe todas las horas de trabajo que deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria, percibirán durante cada año de vigencia del presente convenio la cantidad de:

- 255 euros brutos semana en 2020.
- 255 euros brutos semana en 2021.

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

Dado que el plus reseñado es de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para lo que fue creado, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción del señalado plus cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

#### **9. Plus de limpieza de depósitos y de red.**

Este plus solamente se abonará en trabajos nocturnos programados de limpieza de depósitos y trabajos en la red de distribución (obras y/o limpiezas); en estos últimos sólo se abonará este plus cuando la duración de los mismos supere las tres horas efectivas de trabajo.

La cantidad a abonar por este concepto, a partir de la firma del presente convenio será de **95 euros brutos** por jornada día de limpieza.

#### 10. Plus de quebranto de moneda.

Para el personal de administración que ejerza funciones que requieran el manejo de dinero en metálico o talones bancarios, siempre y cuando el personal sea responsable del depósito de los fondos, se establece este plus en la cantidad de 275 euros brutos anuales distribuido en once pagas.

#### 11. Kilometraje.

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

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

El trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa le complementará la diferencia existente entre lo percibido por la Seguridad Social por esta causa, y el total de las retribuciones básicas fijas mensuales (salario base, antigüedad, antigüedad consolidada, complemento de empresa, adecuación de convenio, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo) asimismo, se aplicará el mismo criterio para los casos que requieran hospitalización.

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

- I. Los diez primeros días el 100 por 100.
- II. Desde el decimoprimer día hasta el trigésimo el 80 por 100.
- III. A partir del trigésimo primer día el 90 por 100.

#### 13. Seguro de accidentes.

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

La cobertura pactada se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto, el empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

Se entregará copia de la referida póliza a la representación legal de los trabajadores.

#### 14. Plus de nupcialidad y natalidad.

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

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

#### 15. Plus de jefe de equipo.

Es jefe de equipo el trabajador del grupo profesional 2 – nivel A que, durante ausencias prolongadas del Encargado de servicio derivadas de situaciones tales como: incapacidades temporales, vacaciones, permisos de los regulados en el art. 37.6 E.T., etc., asume parte de las tareas de aquél, especialmente en lo relativo a coordinación y asignación de trabajos al resto de personal de los grupos 1 y 2 (nivel A y nivel B).

El jefe de equipo percibirá un complemento salarial denominado Plus Jefe de Equipo por importe de **78 euros brutos mensuales** cuando asuma el rol de Jefe de Equipo conforme a lo establecido en el párrafo anterior. El importe mensual será proporcional a los días en los que se desarrolle las funciones de jefe de equipo de forma efectiva.

Se consolidará la percepción del plus de jefe de equipo después de desempeñar este rol durante 18 meses consecutivos o 36 meses alternos en un periodo de 10 años.

El devengo del plus de jefe de equipo tendrá efecto retroactivo al 1 de enero de 2021.

#### Artículo Octavo.-Constitución y funcionamiento de la comisión paritaria.

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3, e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una comisión paritaria, compuesta por un representante de cada parte, a la que se atribuye las siguientes funciones:

1. Conocimiento e interpretación del presente convenio.

2. Vigilancia de su estricto cumplimiento.
3. Resolución de cuantas incidencias, dudas o conflictos puedan surgir con motivo de su interpretación.
4. Asimismo, esta comisión paritaria se constituye en trámite previo y necesario en caso de conflicto colectivo, con independencia del motivo o la materia a la que se refiera, como mecanismo de auto composición y solución negociada de las controversias.
5. El plazo de que dispondrá la comisión paritaria para pronunciarse sobre cuantas consultas o discrepancias se le puedan someter por las partes será de siete días hábiles.

La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran.

En todos los casos tanto las solicitudes de reunión como las consultas a evacuar por la comisión se realizarán por escrito.

Las partes de esta comisión paritaria acuerdan que para resolver de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial pactados en el presente convenio, se someterán a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

#### **Artículo Noveno.- Cláusula derogatoria y vinculación a la totalidad.**

El presente convenio deroga expresamente todos los convenios y acuerdos colectivos, escritos y/o verbales, suscritos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores con anterioridad al mismo, así como las cláusulas de remisión a otras normas sectoriales distintas al convenio estatal del sector que se contengan en los contratos individuales de trabajo.

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

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

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Gastos de obtención de permisos de conducir.**

La empresa abonará a los trabajadores los gastos para la obtención y la renovación de los permisos de conducción de vehículos o carnets profesionales necesarios, siempre que estos estén directamente relacionados con el desempeño de la actividad que tengan asignada por la empresa.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Seguridad**

A partir de la firma del presente convenio la empresa procurará, por razones de seguridad, que en las salidas a otras explotaciones del camión de desatascos vaya siempre un conductor con un acompañante.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Turnicidad en limpieza de estaciones de bombeo de aguas residuales.**

Para la realización de trabajos en espacios confinados se tendrán en cuenta las disposiciones de la Instrucción Técnica interna IT-S81.3.11 Riesgos asociados a trabajos en recintos confinados.

A este respecto, y tal como indica la citada IT, se elaborará y se mantendrá actualizado un inventario de espacios confinados existentes en las instalaciones gestionadas, en el que se establezca la categoría (0, 1, 2 o 3) de cada uno de ellos.

Cuando sea necesario realizar intervenciones en el interior de espacios confinados categoría 0 o 1 (estanque de tormentas de Aceadama y pozos de bombeos de aguas residuales de Alvedro, Fonteculler y Aceadama), y cuando la duración estimada de los trabajos supere las 2 horas, se establecerán turnos entre los trabajadores para evitar que un mismo trabajador permanezca más de 2 horas seguidas en el interior de un espacio confinado de esta categoría.

Asimismo, un trabajador que haya permanecido durante más de 1 hora en el interior de un espacio confinado de categoría 0 o 1 deberá permanecer en el exterior del mismo durante, al menos, 1 hora, antes de poder acceder de nuevo a un espacio confinado de las mismas características; salvo en casos de emergencia (rescate de un compañero accidentado).

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Plan de igualdad**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



En este sentido la empresa busca contribuir a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con esta finalidad ha sido constituida la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A. el pasado día 3 de octubre de 2017; así, la empresa, con la colaboración de los miembros de la Comisión, se ha comprometido a actualizar la implantación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

Estas medidas y recomendaciones fijadas en el plan en materia de igualdad de oportunidades serán de aplicación en el centro de trabajo de la empresa de Culleredo

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la implantación del plan de igualdad en este centro de trabajo que revistieran naturaleza de conflicto, será exigible acudir a la Comisión de Igualdad de Oportunidades referida en la presente Disposición, al objeto de propiciar la mediación de ésta. Agotada la intervención de la Comisión, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución recogidos en la legislación laboral.

#### **Disposición final PRIMERA.- Derecho supletorio.**

Para lo no contemplado y regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, en la legislación vigente y en el Estatuto de los Trabajadores.

A los puestos de trabajo recogidos en el convenio colectivo y no definidos expresamente en el mismo, se les aplicará la definición establecida en el reseñado convenio colectivo estatal, a cuyos efectos registrará supletoriamente.

#### **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- aTRASOS.**

Los atrasos derivados del incremento salarial pactado en el presente acuerdo para el año 2021, se pagarán en un plazo máximo de un mes a partir de la firma del mismo.

Para el cálculo de los atrasos del año 2021 se aplicará la tabla salarial que figura en el Anexo II, que incluye el 0,5% de incremento en 2020 (exento de atrasos) más el 1,5% de 2021, es decir, a efectos prácticos, los atrasos de 2021 serán un 2,0075% sobre lo que han venido percibiendo en 2021 los trabajadores por los conceptos salario base, plus convenio y complemento de puesto de trabajo.

#### **DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.- PAGA DE CIERRE DE CONVENIO.**

Se establece una paga denominada de *cierre de convenio*, cuyo importe será de 150 euros brutos, para todos los trabajadores en activo a la fecha de firma del presente acuerdo. Se realizará un único pago en el plazo de un mes desde la fecha de firma.

#### **DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.- REGISTRO.**

Se autoriza a Ramón Martínez Rodríguez para que, actuando en nombre y representación de la comisión negociadora y de la empresa, proceda a la presentación del presente convenio colectivo a través de medios electrónicos ante el Registro de la Autoridad Laboral competente, según lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Resolución de 18 de mayo de 2011, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Comunidad Autónoma de Galicia para el funcionamiento por medios electrónicos del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para que se proceda a su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes firman el presente documento, con sus Anexos y en todos sus folios, en Culleredo a 14 de mayo de 2021.

Por la representación de los trabajadores: Por la empresa:

Fdo. Carlos Lamas Bermúdez Fdo. Ramón Martínez Rodríguez

## ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2020 - CULLEREDO				
GRUPO PROFESIONAL	Salario base (14)	Plus convenio (12)	Complemento puesto de trabajo (12)	Retribución anual
Grupo 1	1.104,42 €	187,39 €	187,39 €	19.959,26 €
Grupo 2 - Nivel B	1.163,19 €	187,39 €	187,39 €	20.782,01 €
Grupo 2 - Nivel A	1.179,98 €	187,39 €	187,39 €	21.017,01 €
Grupo 3 - Nivel B	1.247,13 €	187,39 €	187,39 €	21.957,18 €
Grupo 3 - Nivel A	1.331,06 €	187,39 €	187,39 €	23.132,20 €
Grupo 4	1.415,00 €	187,39 €	187,39 €	24.307,38 €
Grupo 5	1.540,90 €	187,39 €	187,39 €	26.069,98 €
Grupo 6	1.624,86 €	187,39 €	187,39 €	27.245,31 €

## ANEXO II

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2021 - CULLEREDO				
GRUPO PROFESIONAL	Salario base (14)	Plus convenio (12)	Complemento puesto de trabajo (12)	Retribución anual
Grupo 1	1.115,41 €	189,25 €	189,25 €	20.157,86 €
Grupo 2 - Nivel B	1.174,76 €	189,25 €	189,25 €	20.988,79 €
Grupo 2 - Nivel A	1.191,72 €	189,25 €	189,25 €	21.226,13 €
Grupo 3 - Nivel B	1.259,54 €	189,25 €	189,25 €	22.175,66 €
Grupo 3 - Nivel A	1.344,31 €	189,25 €	189,25 €	23.362,37 €
Grupo 4	1.429,08 €	189,25 €	189,25 €	24.549,24 €
Grupo 5	1.556,24 €	189,25 €	189,25 €	26.329,38 €
Grupo 6	1.641,02 €	189,25 €	189,25 €	27.516,41 €

2021/6517