

**Disposiciones finales****Disposición final primera**

En todo lo no regulado por el presente convenio colectivo, se estará a lo que dispone, sobre esta materia, el vigente Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como el Convenio Colectivo Provincial al que está asignado esta empresa, el Convenio de comercio del metal de Lugo.

**Disposición final segunda. - Unidades de negociación.**

La representación de las partes que negociaron, aprueba y suscriben el texto del presente convenio constituida de la siguiente forma:

Por la parte empresarial: El administrador/a social de la empresa Dña. Leana Kathleen Bragança Gomes.

Por la parte social: Como Comité de Empresa Dña. Mirela Ferizovic Korjenic, Dña. M<sup>a</sup> Estrella Castedo López, D. Cesareo Beltrán Sampedro, D. César No Cortiñas y D. Oscar V. López Iglesias.

**ANEXO I**

Tabla salarial del 1 de octubre de 2021 a 30 de septiembre de 2023

| NIVEL/CATEGORÍA                                | SALARIO MES | PLUS COMPENSACIÓN | PLUS TRANSPORTE | TOTAL, BRUTO AÑO |
|--|-------------|-------------------|-----------------|------------------|
| Grupo profesional producción                   |             |                   |                 |                  |
| Nivel 1. Técnico responsable                   | 1.152,29€   | 18,00€            | 8,00€           | 16.444,06€       |
| Nivel 2. Técnico especialista 1 <sup>a</sup>   | 1.063,76€   | 15,62€            | 8,00€           | 15.176,08€       |
| Nivel 3. Técnico especialista 2 <sup>a</sup>   | 985,00€     | 15,62€            | 8,00€           | 14.073,44€       |
| Nivel 4. Ayudante                              | 973,25€     | 13,98€            | 8,00€           | 13.889,26€       |
| Nivel 5. Auxiliar servicios                    | 970,01€     | 13,98€            | 8,00€           | 13.843,90€       |
| Grupo profesional administración               |             |                   |                 |                  |
| Nivel 1. Director administrativo               | 1.152,29€   | 15,98€            | 8,00€           | 16.419,82€       |
| Nivel 2. Oficial 1 <sup>a</sup> administrativo | 1.063,76€   | 14,64€            | 8,00€           | 15.164,32€       |
| Nivel 3. Oficial 2 <sup>a</sup> administrativo | 985,00€     | 14,31€            | 8,00€           | 14.057,72€       |
| Nivel 4. Auxiliar administrativo               | 970,01€     | 13,98€            | 8,00€           | 13.843,90€       |
| Grupo profesional varios                       |             |                   |                 |                  |
| Nivel 1. Director comercial                    | 1.152,29€   | 16,62€            | 8,00€           | 16.427,50€       |
| Nivel 2. Visitador                             | 957,75€     | 14,64€            | 8,00€           | 13.680,18€       |
| Nivel 3. Limpiador y Repartidor                | 970,01€     | 3,00€             | 3,00€           | 13.652,14€       |

R. 2907

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A. para o seu centro de traballo en Foz (Lugo)", Código 27100071012016, asinado o día 7 de xuño de 2021, pola representación da empresa e polo representante dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba

o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

**PRIMEIRO:** Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

**SEGUNDO:** Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 6 de outubro de 2021.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

## **CONVENIO COLECTIVO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE FOZ (LUGO)**

### **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 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 centro de trabajo de Foz (Lugo), 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 Estatuto de los Trabajadores 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 Foz (Lugo).

### **ARTÍCULO QUINTO. ÁMBITO TEMPORAL Y 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 2020, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023.

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

### **ARTÍCULO SEXTO. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTIA “AD PERSONAM”**

Las disposiciones legales o reglamentarias que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos de los aquí regulados, únicamente tendrán eficacia

práctica si, globalmente 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 y compensadas 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 laborales.

#### **ARTÍCULO SÉPTIMO. CONDICIONES LABORALES**

- a) Las partes acuerdan que, será de aplicación a todos los trabajadores de Gestión y Técnicas del Agua, S.A. en Foz las condiciones laborales contenidas en el presente y futuro Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua con la excepción de las materias pactadas en este convenio colectivo que serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigente o futura, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.
- b) De este modo, las partes dan por íntegramente reproducidos todos los capítulos contenidos en dicho Convenio formando parte del presente convenio.
- c) En relación con lo dispuesto en el apartado a) se establece a continuación las siguientes excepciones 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. No 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.

Para el año 2021, se dará prioridad al establecimiento de jornadas continuadas durante 5 meses (junio, julio, agosto, septiembre y octubre), estableciéndose los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, noviembre y diciembre jornadas partidas con un descanso mínimo de 1,5 h. para el tiempo de comida.

Para el año 2022, se dará prioridad al establecimiento de jornadas continuadas durante 6 meses (abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre), estableciéndose los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre jornadas partidas con un descanso mínimo de 1,5 h. para el tiempo de comida.

Para el año 2023, se dará prioridad al establecimiento de jornadas continuadas durante 7 meses (abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre), estableciéndose los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre jornadas partidas con un descanso mínimo de 1,5 h. para el tiempo de comida.

En todo caso, se respetarán los límites semanales de jornada previstos en la legislación vigente.

No obstante lo anterior, se establecerán jornadas continuadas para el personal que realice las tareas de lectura de contadores de abonados durante los efectivos periodos de lectura, debiendo ajustarse el personal que realice las citadas tareas a la jornada realizada por el personal operario de redes durante los periodos en los que no se realizan lecturas de contadores.

- B. Por otra parte, 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 de 72 horas.

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. La no entrega de dicha justificación se considerará falta injustificada al trabajo.

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

La dirección del centro de trabajo podrá disponer de una jornada irregular u horario flexible por el tiempo imprescindible para la realización, por las necesidades de los servicios que se prestan, de los trabajos requeridos por puntas de trabajo, reparaciones urgentes de averías y reparaciones programadas derivadas, en cualquier caso, de razones técnicas, productivas y organizativas que lo justifiquen, hasta el máximo legal establecido (Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores) de la jornada anual por cada trabajador. Cuando se

den las circunstancias previstas anteriormente, se podrá modificar el calendario y el horario del trabajador afectado.

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

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

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

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

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

D. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos establecidos en el Convenio estatal del sector.

## 2. Vacaciones:

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un descanso vacacional de treinta días naturales 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 que señale la empresa y el resto lo que de común acuerdo pacten empresa y trabajador.

## 3. Retribución:

Durante la vigencia de este convenio, tanto la retribución mensual como en 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, conformando la misma la estructura salarial:

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

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. En este apartado quedaría incluidas partidas tales como las gratificaciones extraordinarias que los trabajadores tienen derecho, abonándose las mismas en los meses de junio y diciembre, y su importe será el correspondiente al salario base mensual.

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.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones extraordinarias indicadas prorrateándose su importe en función del tiempo efectivamente trabajado en cada devengo.

## 4. Revisión salarial:

Durante la vigencia del presente convenio colectivo las partes establecen los siguientes incrementos salariales:

- a) Los salarios pactados para el año 2020 se encuentran recogidos en la tabla salarial que se adjunta al convenio como Anexo 1, coincidentes con los recogidos en la tabla salarial del año 2019 publicada en el convenio del centro de Foz (BOP 22/11/2019).
- b) Los salarios pactados para el año 2021 son los recogidos en la tabla salarial del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para el año 2021 (BOE 21/01/2021), adjuntándose a este convenio como Anexo 2,

recogiendo un incremento salarial específico sobre la retribución bruta anual de cada grupo profesional para el año 2020, de la forma que se indica a continuación:

| Grupo profesional | %Incremento 2021 |
|-------------------|------------------|
| G.P. 1            | 0,91%            |
| G.P. 2 - Nivel B  | 1,00%            |
| G.P. 2 - Nivel A  | 1,09%            |
| G.P. 3 - Nivel B  | 1,15%            |
| G.P. 3 - Nivel A  | 1,28%            |
| G.P. 4            | 1,38%            |
| G.P. 5            | 1,48%            |
| G.P. 6            | 1,57%            |

- c) Los salarios pactados para el año 2022 son los recogidos en la tabla salarial del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para el año 2022 (BOE 21/01/2021), adjuntándose a este convenio como Anexo 3, recogiendo un incremento del 3% sobre la retribución bruta anual de cada grupo profesional para el año 2021.
- d) Los salarios pactados para el año 2023 son los recogidos en la tabla salarial del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua para el año 2023 (BOE 21/01/2021), adjuntándose a este convenio como Anexo 4, recogiendo un incremento del 1,5% sobre la retribución bruta anual de cada grupo profesional para el año 2022.

#### 5. Antigüedad:

Las partes negociadoras acuerdan que desde el 1 de enero del 2012 quedó suprimido definitivamente el complemento de antigüedad en este convenio colectivo, así como también el determinado en el convenio colectivo estatal presente o futuro, por lo que, a partir de dicha fecha, no se devengarán más tramos de antigüedad.

Asimismo, las partes negociadoras acuerdan el mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento de antigüedad consolidada se encontraran ya devengados y estuviere percibiendo cada trabajador a fecha 31 de diciembre de 2011. Calculado el importe total que corresponde al trabajador, éste se mantendrá invariable, reflejándose en los recibos de salario con la denominación de "Antigüedad consolidada".

#### 6. Plus de disponibilidad, dedicación:

El carácter público de los servicios que gestiona la empresa y las especiales características inherentes a la actividad, infieren un carácter singular a las distintas tareas que dentro de la misma se llevan a cabo, por ello, se crea el señalado plus.

#### Retén:

Por lo indicado en el párrafo anterior y de conformidad con lo establecido en el Convenio colectivo estatal del Ciclo Integral del Agua, el personal de explotación de redes de agua y saneamiento, ETAP y EDAR, se verá obligado a realizar sus servicios en situación de retén.

El trabajador en situación de retén deberá, por tanto, estar localizable y disponible en todo momento, y para ello dispondrá de un medio adecuado facilitado por la empresa para ser localizado y atender los servicios, debiendo acudir a resolver el aviso en un espacio de tiempo no superior a treinta minutos desde que recibe el mismo, salvo imposibilidad manifiesta y ajena al trabajador. Esta situación comenzará a la finalización de la jornada ordinaria y hasta el comienzo de la siguiente, con una rotación semanal, es decir desde el final de la jornada de un lunes hasta el inicio de jornada del siguiente lunes, según cuadrante confeccionado por la dirección del centro.

Se devengará un día de libre disposición por cada 1 día de retén efectivamente realizado que coincidan con festivo de carácter nacional, autonómico o local de lunes a viernes (se excluyen los festivos que coincidan en sábado o domingo), teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- o En todo caso, el día de libre disposición deberá disfrutarse en el periodo de octubre a mayo y previa autorización por parte del jefe de explotación en función de las necesidades del servicio. No se autorizará el disfrute de días de libre disposición en caso de que dos o más trabajadores del centro de trabajo en su conjunto (independiente del servicio que realicen habitualmente: abastecimiento o EDAR) se encuentren en situación de incapacidad temporal, vacaciones, o cualquier otro permiso retribuido.
- o En todo caso, el día de libre disposición deberá disfrutarse después de haber cumplido servicio efectivo de retén en 1 día festivo, es decir, que no podrá disfrutarse a cuenta de un retén a realizar en el futuro.

- o No podrá coincidir en el tiempo el disfrute de un día de libre disposición por parte de dos trabajadores del mismo servicio (abastecimiento o EDAR) simultáneamente, teniendo preferencia para el disfrute en este caso quien hubiese devengado el derecho con anterioridad, es decir, quien primero hubiese realizado el servicio efectivo de retén en dos días festivos.
- o El disfrute de los días de libre disposición deberá realizarse en el plazo de 3 meses siguientes a la realización del segundo día de retén que genera el derecho, excluyendo del cómputo los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Es decir, si el segundo día de retén en festivo se realiza en mayo, el día de libre disposición podría disfrutarse en septiembre, octubre o noviembre. Si el segundo día se realiza en febrero, el día de libre disposición podrá disfrutarse en marzo, abril o mayo.
- o En ningún caso podrá acumularse el disfrute de días de libre disposición.

**Apartados genéricos que forman las obligaciones del servicio de retén de la red de agua y ETAP, y consiste en:**

- I. Atender las llamadas de aviso de incidencia en los servicios reseñados, efectuadas por usuarios, policía local ayuntamiento, etc., que se generen durante el tiempo de retén, actuando sobre la incidencia tal y como está recogido en los procedimientos establecidos a tal fin.
- II. La llamada de incidencia en los servicios obliga a verificar y actuar ante la posibilidad de que la continuidad del servicio para uno o más usuarios se vea afectada.
- III. Reparar todas las averías de la red de agua y de saneamiento que se originen durante su período.
- IV. Visitar los depósitos, estaciones de bombeo y ETAP (instalaciones básicas para garantizar el servicio y su continuidad), verificar niveles y funcionamiento de los sistemas instalados, siempre que sea necesario y siguiendo las ordenes de trabajo de la dirección del centro, asimismo se realizarán los fines de semana y festivos tomas de muestra y analítica en los puntos de visita para comprobar el nivel de desinfección (medida de cloro libre y PH.) y verificaciones de la presión de la red.

El equipo de retén, estará formado por un operario.

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

- Para el año 2020, el importe será de **258 euros brutos por semana**.
- Para el año 2021, el importe será de **265 euros brutos por semana**.
- Para el año 2022, el importe será de **273 euros brutos por semana**.
- Para el año 2023, el importe será de **281 euros brutos por semana**.

Adicionalmente, el trabajador que preste servicio de retén la semana del 24 de diciembre y la semana del 31 de diciembre, percibirá un complemento salarial denominado **Complemento de festivos especiales cuyo importe será de 50€**. Este complemento no variará su cuantía en los años 2020, 2021, 2022 y 2023, ni será tenido en cuenta en ningún caso para el cálculo de la retribución en vacaciones regulada en el punto 8.

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

Dado que todos los pluses reseñados son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para lo que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de los señalado pluses cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Una última consideración respecto a este punto del retén, es de todos conocido el interés de la Empresa de instalar un automatismo para control y seguimiento de los depósitos y estaciones de bombeo, lo cual conllevaría la eliminación de las tareas programadas en el apartado IV del retén, y a su vez un reajuste del importe a cobrar en situación de retén. En este sentido, las partes acuerdan y se comprometen en tratar este tema una vez que se produzca la entrada en funcionamiento del telecontrol.

**Apartados genéricos que forman las obligaciones del servicio de retén de las EDAR:**

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 las plantas de residuales adscritas al servicio, y en consecuencia el personal adscrito al mismo se verá obligado a realizar retén, que consiste en:

- a. Comprobación de funcionamiento de los equipos y sistemas de las plantas (desbaste, desarenado, reactor biológico y dosificadores de productos químicos) y bombeos de agua residual.
- b. Toma de datos caudales de entrada y lectura de contadores de energía.
- c. Reparación en caso de avería en alguna de las instalaciones bajo la dirección del electromecánico.
- d. Deshidratación de lodos.

Esta situación comenzará a la finalización de la jornada ordinaria de trabajo y hasta el comienzo de la siguiente, con una rotación semanal de lunes a lunes. En dicho sentido el personal de retén tiene como deber de actuación, el realizar con carácter fijo en fines de semana y festivos las tareas de trabajo especificadas en los apartados a), b) y d).

Por otra parte, el equipo de retén estará formado por un operario.

Los trabajadores en situación de retén, percibirán en dicha situación, incluyendo en el citado importe todas las horas de trabajo que deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria, el siguiente complemento salarial:

- Para el año 2020, el importe será de **177 euros brutos por semana.**
- Para el año 2021, el importe será de **182 euros brutos por semana.**
- Para el año 2022, el importe será de **188 euros brutos por semana.**
- Para el año 2023, el importe será de **193 euros brutos por semana.**

Adicionalmente, el trabajador que preste servicio de retén la semana del 24 de diciembre y la semana del 31 de diciembre, percibirá un complemento salarial denominado **Complemento de festivos especiales cuyo importe será de 50€**. Este complemento no variará su cuantía en los años 2020, 2021, 2022 y 2023, ni será tenido en cuenta en ningún caso para el cálculo de la retribución en vacaciones regulada en el punto 8.

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

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

Por último, ante la posible situación de que la empresa dentro de la vigencia de este convenio instale un sistema de gestión de alarmas y control, la misma conllevaría una modificación de las tareas y obligaciones establecidas en el retén. No hace falta decir, que dichos cambios obligarían a su vez a reajustar la cantidad pactada en el retén. Por tanto, las partes acuerdan y se comprometen a tratar este tema una vez se encuentre en funcionamiento el sistema del telecontrol instalado.

## 7. Complemento de servicio:

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa se establece para los ejercicios 2020, 2021, 2022 y 2023 la percepción de este complemento con el objetivo de garantizar el funcionamiento del servicio y especialmente respecto de los operarios de redes y plantas de tratamiento, que retribuirá al trabajador por las tareas que se le pueda encomendar fuera de su jornada laboral, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas urgentes que se requieran en las intervenciones del servicio.

El importe económico correspondiente al complemento de servicio será para 2020, 2021, 2022 y 2023 de las siguientes cuantías:

- Complemento de servicio de abastecimiento: 720,00 euros brutos anuales divididos en 12 mensualidades (60 euros brutos mensuales).
- Complemento de servicio EDAR: 360,00 euros brutos anuales divididos en 12 mensualidades (30 euros brutos mensuales).
- Complemento de servicio de lectura de contadores: 360,00 euros brutos anuales divididos en 12 mensualidades (30 euros brutos mensuales).
- Complemento de servicio de administración: 305,45 euros brutos anuales divididos en 12 mensualidades (25,45 euros brutos mensuales).

Esta cantidad mensual a su vez compensa económicamente el eventual desarrollo de trabajos fuera de las horas normales cuando se produzcan incidencias y/o necesidades en el servicio que de manera excepcional deban atenderse, computándose éstas desde que el trabajador reciba el aviso de intervención y no teniendo la consideración de horas extraordinarias.

No obstante lo anterior, se establece un complemento salarial adicional, de carácter funcional, denominado **Complemento de intervención en días festivos** que compensará las intervenciones que deban realizarse para atender las eventuales y excepcionales incidencias urgentes en domingos y/o festivos de carácter nacional, autonómico o local. El importe del citado complemento será de **20€ brutos por cada hora de efectiva de trabajo** en este tipo de intervenciones urgentes en domingos o festivos. Este complemento no será tenido en cuenta en ningún caso para el cálculo de la retribución en vacaciones regulado en el punto 8.

## 8. Retribución en vacaciones:

En aplicación del artículo 42 del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua se establece un nuevo concepto salarial denominado retribución en vacaciones.

Para su cálculo en el ámbito de este acuerdo, y teniendo en cuenta que por las características del propio acuerdo y de la naturaleza de los servicios que se prestan en el centro de trabajo, es de aplicación únicamente el concepto denominado Importe día Retenes, (teniendo en cuenta que lo que el VI CC Estatal denomina retenes es lo que en el Acuerdo Colectivo del centro de trabajo ha venido denominándose históricamente guardia) – no siendo de aplicación el resto de conceptos reseñados en el meritado artículo 42 (plus nocturno, plus turnicidad, plus festivos especiales, importe día guardias, plus de intervención)-, se considerará lo siguiente:

Se sumará el número de días que cada trabajador haya permanecido en situación de retén (guardia según la denominación histórica en el centro de trabajo) en el año en curso.

Se multiplicará el número de días anterior por el Plus por retén que el VI Convenio Colectivo Estatal establezca para cada uno de los años de vigencia (13€/día efectivo -91€/semana- en 2020; 13,50€/día efectivo -94,5€/semana- en 2021; 14,00€/día efectivo -98€/semana- en 2022, 14,21€/día efectivo -99,47€/semana- en 2023).

La cantidad resultante de multiplicar el número de días de cada trabajador en situación de retén (guardia según la denominación histórica en el centro de trabajo) en el año en curso por la cantidad establecida en concepto de Plus por retén en el Convenio Estatal se dividirá entre 330 y se multiplicará por 30.

El importe resultante se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesara en la empresa por cualquier causa antes de la finalización del año natural, situación en la que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito.

A modo de ejemplo, un trabajador que haya permanecido durante 12 semanas en situación de retén (guardia según la denominación histórica en el centro de trabajo) en el año 2020 percibirá un complemento en concepto de Retribución en vacaciones por importe de 99,27€ en la nómina de enero de 2021 (12 semanas x 91€/semana = 1.092 / 330 x 30 = 99,27€)

## 9. 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.

## 10. Complemento a las prestaciones de I.T.

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, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo, plus adaptación convenio y complemento de disponibilidad) 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.

## 11. 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 33.000 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.

## 12. Permisos y licencias.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos previstos y por el tiempo fijado en el artículo 43 del V Convenio colectivo estatal.

Para los años 2017 y 2018 los trabajadores del centro de Foz podrán disponer de tres días al año por asuntos propios, incluido el día establecido en dicho artículo 43, apartado h); estos no son acumulables a vacaciones y la fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.



**13.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.

**ARTÍCULO OCTAVO. ONSTITUCIÓN 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 podrá reunir 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.

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

**ARTÍCULO NOVENO. CLÁUSULA DEROGATORIA Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

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

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

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. 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 Foz.

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 el presente y futuro 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 grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo recogidos en este convenio colectivo y no definidos expresamente en el mismo, se les aplicará la definición establecida en el reseñado Convenio colectivo estatal del sector, a cuyos efectos regirá supletoriamente.

#### DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Los atrasos derivados del incremento salarial pactado en los presentes acuerdos, se pagarán junto con la nómina del mes posterior al mes de entrada en vigor de este Convenio.

#### DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

Autorizar 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 Foz a 07 de junio de 2021.

Por la representación de los trabajadores: Luis Alfonso Sixto Legaspi

Por la Empresa: Ramón Martínez Rodríguez

#### ANEXO I

| TABLA SALARIAL AÑO 2020 |                    |                     |                                     |                                |                         |
|-------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Grupo profesional       | Salario base (x14) | Plus convenio (x12) | Complemento Puesto de Trabajo (x12) | Plus adaptación convenio (x14) | Retribución anual total |
| G.P. 1                  | 916,21             | 204,73              | 157,27                              | 65,63                          | 18.089,81               |
| G.P. 2 - Nivel B        | 926,59             | 204,73              | 181,47                              | 66,05                          | 18.531,35               |
| G.P. 2 - Nivel A        | 946,45             | 204,73              | 193,55                              | 66,50                          | 18.960,70               |
| G.P. 3 - Nivel B        | 971,03             | 204,73              | 205,66                              | 66,98                          | 19.456,93               |
| G.P. 3 - Nivel A        | 999,16             | 204,73              | 217,77                              | 67,59                          | 20.004,45               |
| G.P. 4                  | 1.032,01           | 204,73              | 229,85                              | 68,23                          | 20.618,35               |
| G.P. 5                  | 1.064,86           | 204,73              | 241,95                              | 68,86                          | 21.232,22               |
| G.P. 6                  | 1.097,66           | 204,73              | 254,07                              | 69,49                          | 21.845,62               |

## ANEXO II

| TABLA SALARIAL AÑO 2021 |                    |                     |                                     |                   |
|-------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------------------|-------------------|
| Grupo profesional       | Salario base (x14) | Plus convenio (x12) | Complemento Puesto de Trabajo (x12) | Total bruto anual |
| G.P. 1                  | 973,99             | 217,64              | 167,19                              | 18.253,92         |
| G.P. 2 - Nivel B        | 985,01             | 217,64              | 192,91                              | 18.716,81         |
| G.P. 2 - Nivel A        | 1.006,14           | 217,64              | 205,75                              | 19.166,67         |
| G.P. 3 - Nivel B        | 1.031,85           | 217,64              | 218,63                              | 19.681,20         |
| G.P. 3 - Nivel A        | 1.062,17           | 217,64              | 231,48                              | 20.259,90         |
| G.P. 4                  | 1.097,08           | 217,64              | 244,34                              | 20.902,91         |
| G.P. 5                  | 1.132,00           | 217,64              | 257,21                              | 21.546,22         |
| G.P. 6                  | 1.166,87           | 217,64              | 270,09                              | 22.188,98         |

## ANEXO III

| TABLA SALARIAL AÑO 2022 |                    |                     |                                     |                   |
|-------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------------------|-------------------|
| Grupo profesional       | Salario base (x14) | Plus convenio (x12) | Complemento Puesto de Trabajo (x12) | Total bruto anual |
| G.P. 1                  | 1.003,21           | 224,17              | 172,21                              | 18.801,54         |
| G.P. 2 - Nivel B        | 1.014,56           | 224,17              | 198,70                              | 19.278,31         |
| G.P. 2 - Nivel A        | 1.036,32           | 224,17              | 211,93                              | 19.741,67         |
| G.P. 3 - Nivel B        | 1.062,81           | 224,17              | 225,19                              | 20.271,64         |
| G.P. 3 - Nivel A        | 1.094,03           | 224,17              | 238,43                              | 20.867,70         |
| G.P. 4                  | 1.129,99           | 224,17              | 251,67                              | 21.530,00         |
| G.P. 5                  | 1.165,96           | 224,17              | 264,92                              | 22.192,60         |
| G.P. 6                  | 1.201,87           | 224,17              | 278,20                              | 22.854,64         |

## ANEXO IV

| TABLA SALARIAL AÑO 2023 |                    |                     |                                     |                   |
|-------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------------------|-------------------|
| PROVISIONAL             |                    |                     |                                     |                   |
| Grupo profesional       | Salario base (x14) | Plus convenio (x12) | Complemento Puesto de Trabajo (x12) | Total bruto anual |

|                  |          |        |        |           |
|------------------|----------|--------|--------|-----------|
| G.P. 1           | 1.018,26 | 227,54 | 174,79 | 19.083,56 |
| G.P. 2 - Nivel B | 1.029,78 | 227,54 | 201,68 | 19.567,49 |
| G.P. 2 - Nivel A | 1.051,87 | 227,54 | 215,10 | 20.037,79 |
| G.P. 3 - Nivel B | 1.078,75 | 227,54 | 228,57 | 20.575,71 |
| G.P. 3 - Nivel A | 1.110,44 | 227,54 | 242,00 | 21.180,72 |
| G.P. 4           | 1.146,94 | 227,54 | 255,44 | 21.852,95 |
| G.P. 5           | 1.183,45 | 227,54 | 268,90 | 22.525,49 |
| G.P. 6           | 1.219,90 | 227,54 | 282,37 | 23.197,47 |

R. 2908

## XFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESA E INNOVACIÓN DE LUGO

### Anuncio

**Resolución do 27 de setembro de 2021 da Xefatura Territorial de Lugo pola que se concede a autorización administrativa previa e de construción dunha instalación eléctrica no concello de Castro de Rei. (Expediente IN407A 2021-70AT)**

Visto o expediente para outorgamento da autorización administrativa previa e de construción para a instalación eléctrica que a continuación se describe:

- Peticionario: BEGASA
- Domicilio Social: Rúa Aller Ulloa, Ramón María, 9. 27003 Lugo
- Denominación: “ NS 57557 DESVÍO DE LMT COSPEITO 1 – DER. 6809 METEREOLÓGICA – AERÓDROMO ROZAS ”
- Situación: concello de Castro de Rei
- Declaración Responsable: Si
- Visado: Si, Colexio Oficial de Enxeñeiros Industriais de Galicia con número de visado 20212414 en data 11 de agosto de 2021.
- Características técnicas principais:
  - Instalación dun apoio fin de liña tipo C-3000-14 na LMT Cospeito 1 Der. 6809 Metereológica, no cal se realizara un paso aéreo a soterrado con conductor aportado polo cliente (GAIN AXENCIA DE INNOVACION) (Expte: 43-2021-AT).
- Finalidade da instalación : Mellora do subministro
- Orzamento: 12.012,84 euros
- Documentación complementaria:
  - Separata para o Concello de Castro de Rei

Esta xefatura territorial, de acordo cas competencias que resultan do Decreto 230/2020, de 23 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da consellería, e tendo en conta o Decreto 9/2017, de 12 de xaneiro, sobre órganos competentes para autorización de instalacións eléctricas na Comunidade Autónoma de Galicia, **resolve**:

En relación coa instalación de alta tensión, **conceder a autorización administrativa previa e de construción** a ditas instalacións sen prexuízo de terceiros e con independencia das autorizacións que sexan necesarias para a execución da obra por parte doutros órganos da Administración, condicionado ao cumprimento das seguintes condicións:

**Primeira:** As instalacións deberán axustarse na súa execución ao disposto no citado proxecto de execución, debendo realizarse a Dirección de Obra por técnico competente.

**Segunda:** O petionario asegurará o mantemento e vixilancia correcta das instalacións durante a construción e despois da súa posta en servizo, co fin de garantir que en todo momento se manterán as condicións regulamentarias de seguridade.