

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa UTE Crispijana**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023 para la empresa UTE Crispijana. Código convenio número 01100171012013.

**ANTECEDENTES**

El día 17 de julio de 2020 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 1 de julio de 2020.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 4 de septiembre de 2020

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Convenio colectivo de la depuradora de aguas residuales de Vitoria-Gasteiz (Crispiana)  
UTE Crispiana II año 2015 -2023**

Preámbulo

El siguiente convenio está basado en los Acuerdos Reguladores de las Condiciones de Empleo del Personal de la Administración Local y Foral de Euskadi (ARCEPAFE) según lo acordado con anterioridad y reflejado en anexo I, que han regido durante más de veinte años las relaciones laborales en este sector público esencial para la calidad de vida y el bienestar de la ciudadanía vasca. En 1989 el personal de la depuradora de aguas residuales llegó a un acuerdo de homologación con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz por el cual "las relaciones laborales reguladas en el ARCEPAFE y aplicadas en el ayuntamiento, serán de aplicación al personal de la depuradora con los mismos criterios que se aprueban en el ayuntamiento para sus empleados/as municipales".

Disposiciones generales

**Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación**

El presente convenio tiene por objeto establecer las normas que han de regir las relaciones laborales entre la empresa GS Inima Environment SA- SA Agricultores de la Vega de Valencia, Depuración de Aguas del Mediterráneo, SL. y Lagunketa Sociedad de Estudios y Servicios para la Construcción SAU- Unión Temporal de Empresa, Ley 18/1982 de 26 de mayo, en anagrama "UTE Crispiana II "en adelante UTE Crispiana II y el personal del centro de trabajo de la planta depuradora de aguas residuales de Crispiana en Vitoria-Gasteiz (Álava), cuya actividad se regulara por el presente convenio y por las pactadas en el texto del XV ARCEPAFE y en sus actualizaciones, en todo lo que no resulte modificado por los siguientes apartados del presente acuerdo de actualización de condiciones.

El convenio regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal de la empresa, rectifica los anteriores convenios en aquellos extremos que modifica y sustituye y renueva aquellas materias en las que se produzcan alteraciones.

Este convenio será de aplicación en el centro de trabajo de la planta depuradora de aguas residuales de Vitoria-Gasteiz (Crispiana) y en las depuradoras rurales del municipio de Vitoria-Gasteiz y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

En materia de jornada laboral anual e incrementos salariales se aplicará las horas de jornada anual efectiva y la regularización salarial que establezca AMVISA para sus trabajadores/as.

**Artículo 2. Ámbito personal**

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal del centro de trabajo de la planta depuradora de aguas residuales de Vitoria-Gasteiz (Alava) y de las depuradoras rurales de dicho municipio.

Todo personal definido como "personal de confianza", será el que determine el cliente en las redacciones de pliegos para el concurso de operación y mantenimiento de la planta EDAR de Crispiana.

**Artículo 3. Ámbito temporal: vigencia y denuncia**

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma y hasta el día 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de la aplicación retroactiva de las tablas salariales desde 1 de marzo de 2015 y de aquellas materias en las que expresamente se señalen otras vigencias. Si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del convenio, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente, por periodos sucesivos de un año.

2. En el caso de que se efectúe denuncia, esta deberá formularse mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte durante el mes de octubre del 2022, o durante el mes de octubre de cualquiera de las eventuales sucesivas prórrogas.

3. En el plazo máximo de un mes desde la comunicación de la denuncia deberán iniciarse las negociaciones del nuevo convenio.

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

5. La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociarlo antes de su vencimiento para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

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

#### **Artículo 4. Compensación y absorción**

Las condiciones económicas establecidas en el convenio serán compensadas y absorbidas en cómputo anual y global con las superiores y existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen, denominación y forma de las mismas.

#### **Artículo 5. Irrenunciabilidad**

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualesquiera beneficios establecidos en el convenio. Asimismo, serán nulos, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los trabajadores.

#### **Artículo 6. Aplicación directa, preferente e inaplicación**

1. Las partes signatarias del convenio se comprometen a la aplicación directa del mismo y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

2. Las disposiciones que contiene el convenio, el XV ARCEPAFE y sus actualizaciones se aplicarán con preferencia a cualquier otra, y en todo lo no previsto en los mismos, será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente del ordenamiento laboral.

3. La empresa se compromete a la aplicación del presente convenio en el periodo de su vigencia, no descolgándose de las condiciones pactadas.

4. La inaplicación del convenio sólo será posible por acuerdo entre las partes.

#### **Artículo 7. Exclusión de otros convenios**

Durante el periodo de vigencia del convenio, no será aplicable al personal de la empresa ningún otro convenio colectivo que pudiera afectar o referirse a los ámbitos territorial, funcional y personal, expresados en los artículos del presente convenio.

#### **Artículo 8. Comisión mixta paritaria del convenio**

Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, la mesa negociadora del mismo, designará de entre sus componentes signatarios del convenio, una comisión mixta paritaria, que iniciara su actuación una vez se haya producido el registro, publicación y entrada en vigor del mismo, integrada de la siguiente forma:

Por la empresa: el gerente de UTE Crispijana II, o en su caso la persona o personas designadas por él.

Por los trabajadores: los delegados de personal de UTE Crispijana II.

Con independencia del número de personas que compongan cada parte y que asistan a la citada comisión; al ser paritaria los votos de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras tienen el mismo valor, de conformidad con el principio de proporcionalidad.

La comisión mixta tendrá las siguientes funciones:

- a. Seguimiento e interpretación auténtica del texto del convenio en aplicación práctica.
- b. Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera condiciones establecidas en el convenio.
- c. Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el convenio.

Si una vez debatida cualquier cuestión de interpretación que se le someta no hubiera acuerdo, se recurrirá al PRECO para solventar las discrepancias a través de los procedimientos de conciliación y de mediación.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Esta comisión paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, con voz, pero sin voto, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones, en número no superior a dos por cada una de ellas.

#### **Artículo 9. Conflictividad laboral**

Las partes firmantes del convenio se comprometen a agotar la vía del diálogo antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas.

#### **Artículo 10. Organización del trabajo**

La organización del trabajo, corresponderá a la Dirección de la empresa. No obstante, y de forma preceptiva estos informarán con la debida antelación y oirán al organismo representativo de los trabajadores y las trabajadoras en aquellas cuestiones que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los mismos.

#### Jornada de trabajo

#### **Artículo 11. Jornada laboral**

La jornada laboral efectiva del personal durante los ejercicios de 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 será de 1.647 horas, y en los años 2020 y sucesivos será de 1.592 horas.

El 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo.

#### **Artículo 12. Trabajo efectivo**

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo efectivo. Asimismo, para el personal que por su ocupación deba utilizar ropa de trabajo, se entenderá también como trabajo efectivo 10 minutos al inicio de cada jornada para cambio de ropa y 20 minutos antes de finalizarla para ducharse.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos en la jornada efectiva de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de prevención de riesgos laborales o de la propia organización del trabajo, computándose dichos términos anteriores como jornada laboral efectiva.

3. Se incluye una pausa de veinte minutos de descanso para bocadillo, siempre que se superen las 6 horas de jornada de forma continuada.

#### **Artículo 13. Trabajo a turno**

1. En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la empresa que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, salvo pacto contrario entre la representación sindical y la empresa.

2. Sin perjuicio de acuerdo en contrario, cada turno de trabajo se computará como ocho horas.

#### **Artículo 14. Corretornos**

De acuerdo con el calendario laboral de la Depuradora de Crispijana –Vitoria-Gasteiz, los trabajadores y trabajadoras que ocupen los puestos de trabajo de corretornos, tendrán la obligación de estar disponibles y localizables para sustituir cualquier vacante, excepto las producidas por el disfrute del periodo vacacional, que se produzca en los turnos de trabajo establecidos, independientemente de la causa o motivo de la que traigan su consecuencia dichas vacantes.

En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras que presten el servicio de corretornos de acuerdo con los puestos de trabajo establecidos, percibirán un plus de disponibilidad equivalente a una cuantía única y total que se establece en las tablas salariales incluidas en el anexo II del presente convenio, que se abonará en las 12 mensualidades.

En contraprestación al plus de disponibilidad, los trabajadores y trabajadoras que lo perciban realizarán las funciones de corretornos y, se obligan a llevar un teléfono móvil común puesto por la empresa para los cuatro, que rotará en el orden que establezca el calendario anual, de tal manera que siempre que la empresa lo necesite haya un corretornos para sustituir al personal ausente. Una vez que el corretornos comience a suplir un turno, el siguiente empleado en la lista de corretornos pasará a estar disponible y localizable llevando el teléfono. En caso de vacante o baja superior a 15 días, la empresa contratará a personal para cubrir dicha vacante o baja. Asimismo, en caso de baja o vacante superior a 15 días de algún corretornos, la empresa contratará a personal para cubrir dicha vacante o baja.

El servicio se regulará según el protocolo de actuación para el puesto de corretornos. Este protocolo está incluido en el anexo IV del presente convenio.

#### **Artículo 15. Guardias**

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, realizar el servicio de guardia será obligatorio para todos los trabajadores y trabajadoras de mantenimiento que sean designados por la empresa, siendo esta prestación inherente al carácter público del servicio que presta la misma. La designación se realizará por parejas, con el fin de que siempre haya dos empleados de guardia, independientemente de vacaciones, ausencias, etc. El servicio de guardia consistirá en estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que se le pueda encomendar al empleado fuera de su jornada de trabajo (entre las 21:00 horas y las 07:15 horas del día siguiente, y durante las 24 horas de los sábados, domingos y festivos). La empresa compensará económicamente con la cantidad que se establece en las tablas salariales incluidas en el anexo II del presente convenio, por cada día que el empleado esté de guardia. El servicio se regulará según el protocolo de actuación para las guardias de mantenimiento incluido en el anexo V.

**Artículo 16. Calendario laboral**

La empresa elaborará el calendario anual respetando el horario de trabajo que se describe en el anexo de funciones para los diferentes puestos de trabajo. Previamente, se le dará traslado al representante legal de los trabajadores, con el fin de que realice por escrito, en el plazo de 5 días, las sugerencias oportunas. En caso de no llegar a acuerdo con el representante legal de los trabajadores, la empresa fijará el calendario anual con los horarios para los diferentes puestos de trabajo.

**Artículo 17. Margen de tolerancia y calendario flexible en el caso de jornada continua**

1. Cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal de la empresa, un margen de tolerancia en la entrada de hora y media y de dos horas en la salida.

2. Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, oficina, sección o dependencia de la empresa, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

3. Salvo pacto en contrario, acordado entre la representación de los trabajadores y trabajadoras y la entidad respectiva, el margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.

**Vacaciones****Artículo 18. Vacaciones anuales**

1. Las vacaciones anuales del personal tendrán la consideración de licencia por vacaciones.

2. Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones retribuidas de 24 días laborables contados de lunes a viernes que se disfrutarán de acuerdo con el calendario establecido por la empresa, de tal modo que el periodo continuado de vacaciones para todo el personal en ningún caso abarcará más de un mes natural.

3. No podrán ser compensadas las vacaciones económicamente más que en el caso de que se produjera la extinción de la relación de empleo del trabajador o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su totalidad el disfrute del periodo vacacional. Son nulos los pactos, individuales o colectivos, así como toda decisión unilateral que suponga la sustitución de las vacaciones por una cantidad de dinero.

4. Durante el periodo vacacional los trabajadores y trabajadoras percibirán la totalidad de las retribuciones fijas y además la media desempeñada a lo largo del año en concepto de retribuciones variables, pluses u otros conceptos retributivos correspondientes al periodo vacacional. El pago de la media de variables se llevará a cabo mensualmente mediante el cobro en la mensualidad siguiente a su devengo de una onceava parte de las retribuciones variables (denominado Plus vacaciones), de tal forma que no tenga que abonarse nada por dicho concepto durante el mes en que se disfruten las vacaciones.

5. La determinación de la cuantía a percibir por cada trabajador se realizará de acuerdo con los informes emitidos por los diferentes servicios, que cuantificarán las cantidades percibidas en retribuciones variables y pluses. Como el periodo vacacional es variable, así como las cantidades percibidas por estos conceptos para cada trabajador, el abono de las retribuciones variables y pluses del periodo vacacional, se realizará por meses y en función de las cantidades cobradas en las condiciones descritas.

**Artículo 19. Disfrute de las vacaciones**

Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de dos periodos de al menos 5 días laborables consecutivos cada uno, salvo que el periodo solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún festivo intercalado, en cuyo caso podrá ser de 3 o 4 días, y sin perjuicio de la reserva de 8 días laborables que cada trabajador podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por los trabajadores, no privarán a éstos del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que para el disfrute de las mismas correspondan.

**Artículo 20. Periodo del disfrute**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita o manifiesta en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad y Semana Santa en las que, por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.

En el caso de que por necesidades de servicio sea preciso que un trabajador disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste tendrá derecho a una prorroga vacacional retribuida de seis días laborables o la parte alícuota de los días disfrutados en el periodo indicado.

**Artículo 21. Atención de los servicios**

Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un periodo, se podrá simultanear el disfrute de una parte del periodo vacacional del personal de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo, siempre de acuerdo al criterio organizativo de la empresa.

**Artículo 22. Calendario de vacaciones**

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará en la empresa oída la representación legal de los trabajadores, de modo que cada trabajador pueda conocer las fechas que le corresponden al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquéllas.

**Artículo 23. Inicio y finalización de su disfrute**

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que éstas correspondan.

El periodo vacacional correspondiente al año en curso se disfrutará como máximo hasta el viernes posterior (incluido) al 6 de enero del año siguiente, o hasta el día que en cada momento determine la empresa para sus trabajadores/as, de tal forma que, después de dicha fecha el derecho al disfrute habrá caducado, salvo en los supuestos señalados en el artículo siguiente.

**Artículo 24. Interrupción del disfrute por IT o accidente**

1. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediasen circunstancias extraordinarias como situación de Incapacidad Transitoria, conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda. El trabajador/a podrá solicitar las vacaciones pendientes no disfrutadas de forma seguida al alta o de forma partida a lo largo del año, y sólo podrán ser denegadas para garantizar la cobertura de los diferentes servicios a criterio de la empresa.



2. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en el que hayan originado.

#### **Artículo 25. Modificación del período de disfrute por necesidades del servicio**

En caso de que la empresa, por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

### Licencias y permisos

#### **Artículo 26. Generalidades**

1. A efectos de lo dispuesto en este capítulo de licencias y permisos, las referencias a quienes sean cónyuges, se hacen extensivas a situaciones de convivencia de hecho registradas en el padrón municipal o que así conste en el Registro de Parejas de Hecho.

2. Los trabajadores y trabajadoras en situación de servicio activo pleno tendrán derecho a licencia por motivos siguientes:

- a. Por enfermedad o accidente.
- b. Por gestación, alumbramiento y lactancia.
- c. Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- d. Por adopción o acogimiento.
- e. Por paternidad.
- f. Por matrimonio propio o inicio de convivencia de hecho o bien de parientes.
- g. Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- h. Por traslado o cambio de domicilio habitual.
- i. Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- j. Por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
- k. Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

l. Por realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con el puesto de trabajo desempeñado.

3. Igualmente podrá concedérseles permiso:

- a. Por asuntos particulares.
- b. Por asuntos propios.
- c. Por estudios consistentes en el perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que desempeña.



d. Por acudir a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

e. Para atender al cuidado de menor de 3 años durante los periodos vacacionales o para el cuidado de personas dependientes.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres reconoce a los trabajadores y las trabajadoras derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

La Dirección de la empresa está comprometida con el cumplimiento de la legislación vigente en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, especialmente en lo relativo a la excedencia y reducción de jornada para el cuidado de hijos/as, cuidado directo una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, etc.

Aquellas situaciones de especial sensibilidad, no contempladas en la legislación ni en el cuadro se resolverán por la empresa previa información de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

#### **Artículo 27. Condicionantes**

El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental u absoluto de los trabajadores y las trabajadoras, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación de la empresa, con los siguientes criterios a seguir en su concesión:

1. Las licencias se entienden vinculadas al hecho causante, debiendo hacer uso al producirse éste, salvo en los casos de enfermedad grave en los que se utilizará, dentro del tiempo de la duración de ésta a jornada completa o mediante la distribución horaria equivalente en varias jornadas.

2. La causa de la licencia y circunstancias concurrentes que se acreditarán mediante el justificante oportuno acreditativo y fehaciente que justifique dicha licencia.

3. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por licencia, el trabajador o la trabajadora está obligada a comunicar la situación a la empresa con la mayor brevedad posible. Salvo en estos casos imprevistos y urgentes, y para no perjudicar la organización de los servicios, cualquier solicitud deberá hacerse por escrito con al menos 48 horas de antelación.

4. En el plazo de 3 días naturales desde la expedición del parte de baja y/o alta por enfermedad por el médico de familia deberá ser presentado en la empresa.

5. El/la trabajadora deberá avisar con un día de antelación, como mínimo, de la incorporación al trabajo después de un proceso de incapacidad temporal.

6. Se asimilará a la condición de cónyuge las parejas de hecho que así lo acrediten mediante certificado de inscripción en el registro público que corresponda.

#### **Artículo 28. Simultaneidad de licencias y permisos**

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o disminuidos, en ningún caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente capítulo. De tal forma que la concedida con posterioridad en el tiempo anula a la que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fue dispensado.

**Artículo 29. Interrupción de trabajos por licencias y permisos**

Las interrupciones en la prestación de trabajo derivadas del disfrute de licencias y permisos por parte de los trabajadores, no alteran en absoluto la situación de servicio activo pleno de los mismos, y salvo en los supuestos excepcionales contenidos en los artículos de este convenio que correspondan, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

**Artículo 30. Licencias**

Los trabajadores y trabajadoras de UTE Crispijana II tendrán derecho a licencia, que deberá justificarse, con derecho a remuneración por los motivos siguientes:

a. Por enfermedad o accidente.

1. Los trabajadores, en los supuestos de enfermedad grave o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el período de resolución del expediente de incapacidad permanente, pudiendo la empresa hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2. En caso de falta de asistencia al trabajo por enfermedad deberá comunicarse esta en las primeras horas de la jornada de trabajo a la jefatura de la empresa. Siendo obligatoria la presentación de la baja. Dichas licencias podrán ser controladas por la empresa en la forma que se estime oportuna.

3. En caso de baja por enfermedad o IT, la empresa abonará la diferencia entre el importe de las prestaciones con cargo a la Seguridad Social y los haberes que el trabajador percibe en situación normal, de tal forma que todos los trabajadores/as perciban el 100 por ciento de las retribuciones. Todo trabajador en situación de IT tiene obligación de acudir a los reconocimientos médicos a que le convoque el servicio médico de empresa.

La empresa a través del servicio de prevención podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, para lo que éste deberá acudir a los reconocimientos médicos a los que sea citado.

El incumplimiento de las normas anteriores, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al interesado y poniéndolo en conocimiento de los delegados de personal, acarreará la pérdida si procediere, desde el mes del incumplimiento y durante el resto de I.T, de los auxilios económicos, calculando esta pérdida con arreglo al siguiente baremo:

a. Por accidente laboral: desde el segundo día el 25 por ciento.

b. Por enfermedad común accidente no laboral:

• Desde el primer día hasta el 15º día el 100 por ciento.

• Desde 16º día al 20º el 40 por ciento.

• Desde 21º día el 25 por ciento.

En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, la entidad proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100 por ciento.

En período de baja, se cobrarán los pluses que habitualmente se perciban de la siguiente forma:

• En festivos y nocturnos, los días que por calendario laboral les corresponda.

Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el trabajador que la vi-niese disfrutando se dedicase a una actividad lucrativa cualquiera, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

b) Por gestación, alumbramiento y lactancia.

1. En el supuesto de parto las empleadas tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y parto.

2. La citada licencia tendrá una duración limitada a 126 días naturales (18 semanas), am-pliables en el supuesto de parto múltiple o de menor discapacitado/a a 150 días naturales (5 meses). El periodo de descanso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis se-manas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas, o en su caso la parte que reste de la licencia, el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

3. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre; en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

4. La licencia podrá disfrutarse de forma parcial, a salvo las primeras seis semanas de descanso obligatorio.

5. En el caso de licencia por maternidad sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las empleadas tendrán derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.

6. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neo-nato/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia, podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto del otro progenitor/a, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

7. Cuando a causa de nacimiento prematuro, o por otra causa, el hijo o hija deba perma-necer hospitalizado/a a continuación del parto, la licencia se ampliará en tantos días como el neonato/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de 13 semanas adicionales.

8. Si una vez agotado el periodo total de la licencia la empleada presentase un cuadro clínico que impidiera la reincorporación al normal desempeño de trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

c) Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o por la asistencia a trata-mientos con técnicas de fecundación asistida.

1. La trabajadora podrá disfrutar del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y con justificación suficiente para acreditar que es necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. La trabajadora y/o el trabajador podrán disfrutar del tiempo imprescindible para la rea-lización del tratamiento de fecundación asistida.

d) Por adopción o acogimiento de hijas y/o hijos.

1. En el supuesto de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente o simple (este último con una duración no inferior a un año), la licencia tendrá una duración equiparable a la de maternidad, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple

en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a, y en caso de discapacidad del menor adoptado/a, contadas a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuiría a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la misma. Asimismo, tendrá derecho a disfrutar de una licencia de hasta dos meses de duración, percibiendo durante ese periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

4. También podrá disfrutar de lo previsto en el apartado b para la maternidad y lactancia.

5. Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar en cursos de formación.

e) Por paternidad, guarda, acogimiento o adopción.

1. Por el nacimiento de un hijo, hija, o en caso de adopción o acogimiento, el padre trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad en los términos establecidos en la legislación vigente.

2. Además, hay que sumarle los tres días por nacimiento de hijo/a a los que se sumarán otros dos en el supuesto de desplazamiento a más de 150 Km previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Dicha duración podrá ser ampliada en cinco días hábiles en determinados supuestos, así, por ejemplo, cuando la familia adquiera la condición de numerosa, en caso de parto múltiple o cuando el hijo o hija nacida, adoptada o acogida o cualquiera de sus progenitores o cualquiera de los hijos o hijas de éstos que convivan en la unidad familiar tenga reconocida una discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento.

f) Por matrimonio propio o inicio de convivencia de hecho o bien de parientes.

1. Por razón de matrimonio propio o inicio de convivencia, que se justificará con certificación del correspondiente registro público. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2. Los beneficiarios y beneficiarias de esta licencia no tendrán derecho a otra por la misma causa en el plazo de 4 años.

3. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, madres, suegros/as, hermanos/as, cuñados/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/las del trabajador o de la trabajadora, esto es, de primer y de segundo grado de consanguinidad o afinidad, éste o esta tendrá derecho a una licencia de 1 día natural (día del evento) que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual.

4. El/la solicitante acreditará las circunstancias y el parentesco del hecho causante.

a) Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de parientes.

	A PARTIR FECHA DEL SUCESO	AMPLIACIÓN LABORABLES*
a) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijo/a.	5 días laborables	2 días
b) Fallecimiento de padres/madres, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, yernos/nueras y suegros/as.	3 días laborables	2 días
c) Fallecimiento de abuelos/as políticos/as y cuñados/as.	3 días laborables	2 días

	A PARTIR FECHA DEL SUCESO	AMPLIACIÓN LABORABLES*
d) Enfermedad grave u operación quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho e hijos/as.	5 días laborables	2 días
e) Enfermedad grave de padres/madres, nietos/as, hermanos/as, yernos/nueras, suegros/as y abuelos/as.	3 días laborables	2 días
f) Enfermedad grave de cuñados/as.	2 días laborables	2 días
g) Asistencia a Urgencias.	Por el tiempo imprescindible para acompañar a personas convivientes y/o con parentesco de primer grado.	
h) Cirugía menor ambulatoria de cónyuge, pareja de hecho, hijos/as y padres/madres.	Durante el día y para el tiempo de ingreso en el centro.	

Se entiende por día laborable el día que el trabajador o trabajadora le corresponda llevar a cabo el trabajo efectivo presencial según su propio calendario.

(\*) Ampliación días laborables: si se produce desplazamiento a más de 150 km para la ida.

1. Fallecimiento: deberá justificarse la petición con posterioridad aportando el certificado de defunción y/o esquela. El disfrute será por días completos dentro de los 20 naturales siguientes al hecho causante.

2. Enfermedad grave: enfermedad grave es toda aquella que provoca una incapacitación temporal severa, haciendo al/la enfermo/a dependiente del/la trabajador/a. Esta licencia es finalista, es decir, debe servir para atender la alteración inicial en la vida cotidiana que supone un/a enfermo/a dependiente. La hospitalización supone siempre una alteración de la vida normal que hace necesaria la licencia, pero, asimismo, las altas quirúrgicas también implican la necesidad de atención intensiva. En este último caso, la solicitud de licencia deberá ir acompañada de algún documento escrito en el que el personal facultativo sanitario establezca esta dependencia.

2.a) Los días no tienen por qué ser consecutivos sino distribuidos de la manera más útil para atender a la finalidad de la licencia. En todo caso, desde el primer día de la licencia hasta el último día, no pueden mediar más de 20 días naturales.

2.b) El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo o distinto motivo y periodo de duración, pasados 30 días naturales consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

2.c) En los casos de enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho, padres o madres, suegros o suegras, hijos o hijas se podrá optar por el disfrute de esta licencia por horas de manera excepcional, en vez de días completos, con un límite máximo de la jornada correspondiente que le corresponda trabajar por calendario, siempre que, resulte convenientemente justificada ante la empresa.

h) Por traslado o cambio de domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual de un trabajador o trabajadora, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración, debiéndolo justificar por medio de un certificado del Padrón Municipal. El trabajador/a perderá el derecho a su disfrute si no lo ejercita en el plazo de dos meses desde la ocupación de la nueva residencia.

i) Por cumplimiento de deberes propios inexcusables de carácter público o personal.

1. Para el cumplimiento de deberes propios inexcusables de carácter público y personal, los empleados y las empleadas tendrán derecho a licencia durante el tiempo indispensable para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos del convenio, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

– Expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales, citaciones de juzgado, arbitraje y dependencias oficiales siempre y cuando, se acredite no se puedan llevar a cabo fuera del horario laboral. Cuando haya que trasladarse a más de 400 Km., la duración máxima de la licencia será de tres días naturales.

– Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como concejal, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

3. Cuando el cumplimiento de los deberes referidos al párrafo anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un periodo de 3 meses, podrá pasar el trabajador/a afectado/a a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el trabajador/a, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la empresa.

j) Por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

1. Los trabajadores o trabajadoras que ejerzan funciones de representación sindical o del personal al amparo de lo establecido en el convenio, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que en el convenio se contienen.

2. En todo caso, los trabajadores/as que formen parte de la mesa negociadora del convenio, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta verbal a su respectivo/a jefe/a inmediato/a de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

k) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1. Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros públicos y privados donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

2. Igualmente, los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas menores de edad o mayores dependientes del mismo, tendrán derecho a licencia para acudir con ellos/as a consultas de tipo médico u otro tipo de reuniones en las que sea imprescindible la presencia del padre, madre, tutor o responsable siempre que estén debidamente justificadas. Asimismo, tendrán la misma consideración el/la cónyuge y los padres del trabajador o trabajadora.

3. En cada uno de los casos anteriores el tiempo máximo será de 4 horas al mes, o bien, si las exploraciones y tratamientos se solapan en un periodo corto de tiempo, previa comunicación a la empresa, cabe que de forma acumulada, en cada caso, se aplique el límite temporal de 48 horas al año.

l) Por realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con el puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con el trabajo desempeñado, los trabajadores/as tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos.

**Artículo 31. Permisos**

Al contrario que en el supuesto de licencias, la concesión de permisos corresponderá discrecionalmente al jefe de planta de la depuradora de Crispijana, siendo éste, previa consulta con el responsable del área al que este adscrito el trabajador, el que valore si la ausencia del trabajador puede producir o no detrimento en el servicio, y en su caso, las medidas que sean precisas en evitación del menoscabo que se origine.

Podrán concederse permisos por:

a) Por asuntos particulares.

1. A los efectos de aplicación de este apartado la vigencia del mismo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023. De este modo el personal dispondrá de 3 días remunerados durante el año 2020, 4 días remunerados durante el año 2021, 5 días remunerados durante el año 2022 y 6 días remunerados a partir del año 2023. El personal dispondrá de estos días que computarán como tiempo efectivamente trabajado, para atender asuntos personales y familiares, que se disfrutarán libremente, a petición del trabajador/a, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y, en todo caso, antes de la finalización del año natural.

2. El personal podrá fraccionar estas jornadas de asuntos particulares en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo.

3. El disfrute deberá solicitarse con la debida antelación, siempre debiendo contar para su concesión con la firma del jefe de planta.

b) Permiso por asuntos propios.

1. Los permisos por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año desde el ingreso o reingreso en el servicio activo.

2. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de 180 días, y en ningún caso podrá exceder dicho límite, cada dos años.

3. Con carácter excepcional podrán concederse permisos con una duración inferior a los siete días. El personal temporal con una antigüedad mínima de 6 meses sin interrupción desde su inicio en el mismo puesto podrá disfrutar de este permiso excepcional inferior a 7 días.

4. También podrán concederse permisos no retribuidos por asuntos propios a disfrutar en la modalidad de reducción de jornada en los porcentajes del 13,33 y del 20 por ciento, tanto de forma diaria como acumulada, en este último caso previo análisis de la repercusión de la misma en la gestión del servicio. Podrán acceder a este permiso las mismas personas indicadas para el supuesto de reducción de jornada por interés particular. En estos casos, se mantendrán las cotizaciones a la Seguridad Social de la cuota patronal derivada de contingencias comunes, si bien se procederá a la minoración de las retribuciones en proporción a los porcentajes de reducción. En esta modalidad de permiso no retribuido por asuntos propios, el periodo en que el empleado o empleada deberá permanecer en reducción será de al menos, un año.

c) Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que se desempeña.

1. Podrán concederse permisos a los trabajadores/as para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, de carácter oficial, tanto de la Comunidad Autónoma Vasca como del resto del Estado e incluso en el ámbito internacional.

2. El periodo de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.



d) Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico profesional, colegial, asociativo o sindical.

1. Podrán concederse permisos a los trabajadores y trabajadoras, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

2. Si las asistencias fueran promovidas por la propia empresa porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, el trabajador asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia y de inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas.

e) Permiso para atender al cuidado menor de 3 años durante los periodos vacacionales o para el cuidado de personas dependientes.

1. Podrá concederse este permiso con reducción de la retribución correspondiente para atender al cuidado de menores de tres años, o bien, mayores dependientes que no desempeñen actividad retribuida, durante el periodo vacacional de los mismos, o bien cuando sea precisa la adaptación progresiva de cualquiera de ellos. Dicho periodo solicitado si cumple requisitos será computable a efectos de trienios y de derechos en la Seguridad Social.

2. Deberá solicitarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días hábiles antes del inicio del mismo. Los trabajadores o trabajadoras deberán aportar junto con la solicitud la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos:

- menor de 3 años o dependencia.
- informe del centro docente donde se especifique el periodo de libranza vacacional.

### **Artículo 32. Reducciones**

#### **a) Reducción por lactancia.**

La trabajadora tendrá derecho a una reducción horaria de una hora diaria por lactancia y a una hora y media en caso de parto múltiple. El disfrute se iniciará con carácter inmediato una vez finalizada la licencia o la prestación por maternidad. Se disfrutará en el momento en que mejor convenga durante su jornada normal de trabajo, hasta que el/la menor tenga doce meses. La acumulación de esta ausencia por lactancia en jornadas completas de forma acumulada se determinará en cada caso concreto; y se adaptará al tipo de jornada diaria del trabajador o trabajadora.

Este periodo podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirse por una reducción de la jornada de tiempo equivalente al inicio o final, con la misma finalidad. También podrá comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes. Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

#### **b) Reducción de jornada por cuidado de menor o familiar dependiente.**

El trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o por cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que tenga discapacidad (minusvalía de más del 33 por ciento expedida por el órgano de valoración) o tenga reconocida la dependencia por el órgano administrativo correspondiente, que no desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de la retribución.

El horario de disfrute de esta reducción de jornada la determinará el trabajador/a, atendiendo a sus circunstancias de acuerdo con la realidad concreta del solicitante. El trabajador/a debe solicitar a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

La concesión de reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad retribuida durante el horario objeto de la reducción.

También podrá concederse la reducción de jornada por incapacidad del cónyuge, padre o madre, o un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad que dependa o conviva con el trabajador o trabajadora.

Para atender el cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave se tendrá derecho a una reducción de jornada laboral de un 50 por ciento durante un mes de fecha a fecha desde la solicitud de la situación.

c) Reducción de jornada por hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave.

Por el cuidado de hijo o hija menor afectada por cáncer u otra enfermedad grave, el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de hasta la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo o hija menor de edad afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el o la menor cumpla los 18 años.

d) Reducción de jornada por interés particular.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una reducción de jornada por interés particular que irá de 50 por ciento a un 33,33 por ciento de la jornada. Tendrán derecho acogerse a esta reducción de jornada el personal fijo en plantilla y el temporal con más de seis meses continuados en la empresa.

La reducción podrá disfrutarse diariamente o de forma acumulada; en este último caso, las licencias se computarán por la jornada pactada, y no por el calendario previsto, y si se genera la necesidad de cubrir las licencias que se produzcan en los periodos de trabajo acumulado, las sustituciones se realizarán por lo que la empresa determine para cada servicio.

### **Artículo 33. Excedencias**

1. Excedencia voluntaria.

a. El trabajador o trabajadora fijo o fija con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a 4 meses y un máximo de cinco años. La concesión de la misma estará condicionada a que el número de excedencias en la empresa no rebase el 5 por ciento de la plantilla; para el cálculo del anterior porcentaje no se tendrán en cuenta las excedencias por cuidado de hijos/as o familiares discapacitados/as, o por violencia de género. Las peticiones serán resueltas por la empresa en el plazo de un mes como máximo.

b. El trabajador o la trabajadora únicamente tendrá reserva de puesto durante los dos primeros años. El tiempo que dure esta situación no computará a ningún efecto (promoción, trienio y derechos pasivos). La excedencia voluntaria no devengará retribución alguna mientras permanezca en la misma. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. Estando en situación de excedencia voluntaria, si el/la trabajador/a quisiera reingresar antes de haber concluido el periodo máximo de reserva de puesto, éste/a podrá hacerlo sin ningún tipo de

limitación durante los dos primeros años. Una vez comunicado a la empresa el reingreso, no podrán transcurrir más de 30 días para la incorporación efectiva del/la trabajador/a.

c. Estando en situación de excedencia voluntaria, si el trabajador o la trabajadora quisiera reingresar una vez transcurridos dos años y antes de haber concluido el tiempo máximo de cinco años, podrá hacerlo en tal supuesto la empresa autorizará el reingreso si hubiera vacante en la plantilla.

d. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes anterior al de finalización del periodo de excedencia por esta causa. En el supuesto que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entiende que el/la trabajador/a opta por la renuncia a su empleo causando la baja en la plantilla.

2. Excedencia para atender al cuidado de menor o familiar dependiente en primer grado de consanguinidad, así como para el cuidado de hijo/a.

a. Excedencia para atender al cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad (minusvalía de más del 33 por ciento o/y dependencia), así como para el cuidado de un hijo o una hija, tanto lo sea por naturaleza como adoptivo/a, o en otros supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales. Esta excedencia constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

b. Su duración máxima es de tres años, a contar desde la fecha del nacimiento y/o adopción o acogimiento del/la hijo/a, en su caso, de la resolución judicial o administrativa que determine la adopción/acogida y/o dependencia, y/o bien, la declaración de dependencia expedida por el órgano competente.

c. La necesidad de atender a un nuevo hijo o hija da derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta pone fin a la que se viniera disfrutando.

d. En caso de extinción del contrato se ha de computar, a efectos de la indemnización, el periodo de excedencia por esta causa.

e. Efectos:

- Durante el primer año de excedencia el trabajador o la trabajadora tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo.

- Después del primer año, durante el resto del tiempo de excedencia, tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Los tres años se considerarán de cotización efectiva, como una prestación familiar no contributiva.

- Durante todo el periodo en excedencia se computa a efectos de antigüedad.

- El/la trabajador/a tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, para ello, la empresa convocará al/la trabajador/a excedente, especialmente con ocasión de su reincorporación.

- La empresa debe cursar baja del/la trabajador/a en el Seguridad Social y no existe obligación de cotizar.

- El disfrute de la excedencia será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad retribuida por cuenta ajena o propia durante el tiempo objeto de las mismas.

f. Condiciones de reingreso:

- El reingreso durante el primer año, es automático y no está supeditado a la existencia de vacante.

- Pero transcurrido el año de reserva legal del puesto de trabajo, la designación del mismo entre las vacantes que ha de ocupar será facultad de la empresa. Si el reingreso se produce en un puesto de un grupo profesional inferior el/la trabajador/a tiene derecho a recibir el salario correspondiente a su grupo profesional.

- La solicitud de reingreso puede manifestarse en cualquier momento anterior a la terminación de la excedencia y en su caso deberá ser solicitada con un mes de antelación a la reincorporación.

- Agotada la excedencia por cuidados de hijos/as el/la trabajador/a puede solicitar una excedencia voluntaria.

- El tiempo en excedencia ha de ser reconocida como antigüedad a los efectos del cómputo de años a efectos de trienios.

- En el supuesto que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entiende que el/la trabajador/a opta por la renuncia tácita a su empleo causando la baja en la plantilla.

### 3. Excedencia por violencia de género.

Los trabajadores/as víctimas de la violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, sin serles exigible un periodo mínimo de prestación de servicios ni de mantenimiento en esa situación. Durante los primeros 6 meses tendrán derecho a la reserva del puesto, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan, ese periodo se podrá prorrogar por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos.

Durante los primeros 2 meses, las trabajadoras/es percibirán las retribuciones íntegras.

### 4. Excedencia forzosa.

a. Se concederá la excedencia forzosa a los/las trabajadores/as sobre los que recaiga nombramiento de alto cargo o similar, nombramiento como personal eventual (es decir, cargos políticos de libre disposición), ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. Asimismo, se concederá dicha excedencia a los/las trabajadores/as cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas Extranjeras o en Programas de Cooperación Internacional.

b. La excedencia forzosa otorga derecho al cómputo de antigüedad, pero no tiempo de servicios, por lo que no se tendrá en cuenta para el cálculo de indemnización por despido.

c. Tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo mientras se esté en dicha situación. Teniendo derecho automático e incondicionado al reingreso. El derecho es a reincorporarse al mismo puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la excedencia.

d. La empresa debe cursar baja en la Seguridad Social, no existiendo obligación de cotizar, se considera al/la trabajador/a en situación asimilada al alta.

e. Deberá reincorporarse en el plazo del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical o similar, plazo en el que deberá ser solicitado el reingreso, que tendrá efectos inmediatos.

f. En el supuesto que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entiende que el/la trabajador/a opta por la renuncia tácita a su empleo causando la baja en la plantilla.

## Retribuciones

**Artículo 34. Generalidades**

1. Los trabajadores/as sólo serán remunerados por la empresa según los conceptos y, al menos, en las cuantías mínimas que se determinan en el presente convenio. Se aplicarán los siguientes conceptos retributivos:

- Retribución general base.
- Antigüedad.
- Complemento productividad RBG.
- Complemento dedicación especial.
- Complemento puesto de trabajo.
- Complemento de disponibilidad.
- Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de transporte al centro de trabajo.
- Plus de domingos y festivos.

– Cualquier otro que entre la empresa y la RLT pudiera establecerse y al menos, en las mínimas que se determinen en el presente convenio.

2. Las pagas extraordinarias, serán dos al año, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios. Se percibirán en los meses de junio y diciembre.

3. En su virtud, los trabajadores y las trabajadoras no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en el convenio, ni incluso, por confección de proyectos, presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías, emisiones de dictámenes e informes o por labores de formación y docencia impartida al personal de la empresa.

4. Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de la empresa.

5. La infracción de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, será causa de responsabilidad personal tanto para la persona que ordena el pago, como para los/las que tengan la misión de informar sobre la posible irregularidad de la concesión.

6. Se concederán anticipos a petición de los trabajadores y trabajadoras a cuenta de la nómina del mes y/o paga extra correspondiente al semestre hasta un máximo del 90 por ciento de las retribuciones mensuales que hayan devengado en el momento de la solicitud. La concesión del mismo se considerará "importe a cuenta de las retribuciones del mes" de que se trate y será retenido en la nómina del mes correspondiente. El trabajador deberá cursar la petición dentro de los seis primeros días del mes.

**Artículo 35. Preferencia de pago**

La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la empresa, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustituidor para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerse.

Las nóminas de los trabajadores y trabajadoras serán ingresadas en las cuentas corrientes correspondientes con fecha anterior al día 28 del mes en curso.

**Artículo 36. Tablas salariales**

Las tablas salariales de todos los puestos de trabajo por todos los conceptos retribuíbles para cada año quedan recogidas en el anexo II.

Dichas cuantías se irán incrementando cada año de igual manera que los aumentos que se acuerden en AMVISA (Aguas Municipales de Vitoria S. A.) para sus trabajadores/as y en aquellas otras cantidades que específicamente se acuerden entre la empresa y la RLT.

**Artículo 37. Antigüedad**

1. La antigüedad de los trabajadores/as al servicio de la EDAR de Crispijana, se retribuirá cada tres años de servicio reconocidos en la planta y por tanto se expresará en trienios.

2. Para el cálculo de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquiera de las sucesivas empresas concesionarias de la explotación de la planta depuradora EDAR de Crispijana como trabajadores/as de la misma.

3. El cómputo de los trienios se realizará a partir del día primero del mes siguiente al de la fecha de su cumplimiento, si ésta no coincidiera con el día 1.

4. Por concepto de antigüedad se percibirá por cada tres años de servicios reconocidos en la empresa una cantidad fija pagadera en 14 pagas para cada grupo profesional, detallados en el anexo II.

Cuando el trabajador acceda mediante el procedimiento de promoción reglamentado a un puesto de grupo de clasificación superior a la anterior, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo grupo de clasificación.

**Artículo 38. Categorías profesionales, descripción de funciones y sistema de clasificación por grupos profesionales**

Con objeto de que los empleados y empleadas conozcan cuáles son sus funciones básicas en el desempeño de su puesto de trabajo, y sin perjuicio de cualquier otra que se le encomiende de manera extraordinaria con el fin de dar ocupación efectiva durante la jornada laboral, se establecen las tareas que se describen en el anexo III a realizar por el personal que ostenta cada categoría.

El personal estará obligado a realizar todas las labores inherentes a la explotación, conservación y mantenimiento de la totalidad de la planta, así como de las instalaciones asociadas a la zona rural, incluidas las ampliaciones llevadas a cabo y las que en un futuro se realicen.

**Artículo 39. Plus de transporte al centro de trabajo de Crispijana**

Se abonará por día de presencia efectiva en el puesto de trabajo, la cantidad que se establecen en la tabla anexa al presente convenio, por día, en concepto de plus de transporte al centro de trabajo.

**Artículo 40. Trabajo en periodo nocturno. Plus de nocturnidad**

1. Se entenderá por trabajo en periodo nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las diez de la noche (22:00 horas) y las seis de la mañana (06:00 horas) aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en periodo nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2. La retribución será la establecida para las categorías y en las cuantías que figuran en la hoja anexa al presente convenio y en las tablas salariales.

**Artículo 41. Trabajo en día festivo de los trabajadores y trabajadoras a turno. Prima de trabajo en domingos y festivos**

Se considerará festivo al tiempo que media entre las 22:00 horas del día de la víspera y las 22:00 horas del día festivo. Sólo se considerarán como días festivos a estos efectos, los así declarados por la Comunidad Autónoma de Euskadi, con la particularidad de los días que se señalen como exclusivos de la ciudad de Vitoria-Gasteiz.

La retribución será la establecida para las categorías y en las cuantías que figuran en el anexo II.

**Artículo 42. Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad**

1. Las actividades que en el desempeño de su función realizan los trabajadores, tendrán la catalogación de penosas, tóxicas o peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aun cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones laborales de dichos trabajadores.

2. Actividades penosas. Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan producir sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

3. Actividades tóxicas. Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

4. Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

5. En cualquier caso, se procurará eliminar o minorar las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas mediante la implantación de las medidas correctoras.

Si ello no fuera posible, las especiales condiciones de inseguridad o falta de medidas de higiene en el trabajo, se compensarán mediante la específica remuneración del trabajo realizado en esas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad. La modificación de las condiciones de Seguridad e Higiene en la realización de actividades originariamente catalogadas como tóxicas, penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas. Dicho plus podrá extinguirse o minorarse por la evitación de los riesgos o reducción al mínimo posible de dichas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan en la salud y seguridad de los trabajadores.

6. La asignación de las retribuciones por trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad, así como la calificación de dichos trabajos como penosos, tóxicos o peligrosos será efectuada por la empresa y el comité de empresa, previo Informe favorable del comité de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), en el plazo de dos meses a partir de la petición de los trabajadores y trabajadoras ante la empresa.

7. La política de seguridad e higiene se realizará anualmente a través de un plan de organización de actividades preventivas que, en todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.



8. Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de Prevención de Riesgos Laborales. El comité de PRL podrá proponer en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados.

9. La empresa efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores y trabajadoras que tendrá carácter voluntario dentro de la jornada laboral.

10. El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa (gafas protectoras, guantes, cascos, etc.) será de uso obligatorio. El incumplimiento o indebido uso del mismo será susceptible de ser sancionado.

#### **Artículo 43. Trabajos de duración superior a la jornada normal**

Dado el carácter público del servicio prestado por esta empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal, se remunerará con arreglo a las normas sobre horas extraordinarias.

El personal que, finalizada su jornada laboral tenga que reintegrarse a su puesto de trabajo para atender averías o problemas de carácter urgente computará su tiempo de trabajo extraordinario desde la salida de su vivienda hasta la vuelta a la misma, en total 1 h. (30 min. para ir al centro de trabajo y 30 min. para volver a su hogar).

#### **Artículo 44. Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada diaria establecida en este acuerdo laboral.

Debido a que el servicio de la empresa es un servicio esencial para la comunidad, los trabajadores/as vendrán obligados a acudir y trabajar por motivos urgentes o circunstancias de fuerza mayor.

El personal que, finalizada su jornada laboral tenga que reintegrarse a su puesto de trabajo para atender averías o problemas de carácter urgente computará su tiempo de trabajo extraordinario desde la salida de su vivienda hasta la vuelta a la misma.

En caso de que la representación legal de los trabajadores/as apreciara abuso en la ejecución de los trabajos encomendados por los motivos anteriores, convocará una reunión de la comisión mixta paritaria que se reunirá en el plazo máximo de una semana.

La realización de horas extraordinarias se registrará diariamente por el departamento de personal totalizándose mensualmente y entregando, mediante el oportuno documento escrito, copia del resumen mensual, tanto al trabajador que haya efectuado las horas, como a los representantes de los trabajadores, especificando los motivos causantes.

Las horas extraordinarias, se remunerarán en razón de 175 por ciento del valor de una hora normal de trabajo, que será del 200 por ciento en caso de ser la hora de día festivo, día de descanso del trabajador o nocturna.

Cada hora extraordinaria realizada, se compensará, a criterio del trabajador, en tiempo de descanso o por retribución económica.

El abono en caso de optar por la retribución económica se ajustará a la tabla prevista en el anexo II siendo de aplicación las actualizaciones pertinentes para los años siguientes.

Cuando las horas se compensen por tiempo libre, con contratación supletoria o sustitución en aquellos casos que la antelación lo requiera, el trabajador/a elegirá la fecha de disfrute en cualquier periodo del año (12 meses tras su generación), si optara por aumentar sus días de descanso los solicitará con al menos 72 horas de antelación debiendo la empresa contestar en sentido positivo o negativo, según las necesidades del servicio, al día siguiente de la solicitud. En caso de darse concurrencia de trabajadores/as en los días de descanso solicitados, se seguirá la misma normativa que para las vacaciones.

**Artículo 45. Indemnizaciones por razón del servicio**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar en razón del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

1. Dietas.
2. Gastos de desplazamiento.
3. Indemnización por asistencia a clases, exámenes de curso o cursillos convocados por centros oficiales de formación de trabajadores.
4. Indemnización especial.

1. Dietas.

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originan la estancia y manutención fuera de la residencia habitual por razón del servicio. Se percibirán las siguientes dietas:

- Dieta entera, si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso.
- Dieta reducida, si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

A los trabajadores/as se les abonará los gastos derivados de la manutención y estancia fuera del domicilio debiendo presentar los correspondientes justificantes.

2. Gastos de desplazamiento.

Se conceptúa como gastos de desplazamiento la cantidad que se abona al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta de la empresa correspondiente utilizando el medio de transporte, que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres, supondrá en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado; cuando se utilicen como medio de transporte líneas áreas, la tarifa será la correspondiente a la denominada "clase turista".

La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por los trabajadores y trabajadoras por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, se abonará a 0,350 euros por km recorrido.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el trabajador.

3. Indemnización por asistencia a clases, exámenes de curso o cursillos convocados por centros oficiales de formación de trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras que, previo el correspondiente permiso, asistan a cursos de formación o perfeccionamiento o de diplomados, convocados por cualquier centro oficial de formación de trabajadores, tanto de Euskadi como del Estado, tendrán derecho a indemnización por razón del servicio en la modalidad de "Indemnización de Residencia Eventual"; cualquiera que sea la duración de dichos cursos o cursillos, siempre que los mismos se realicen fuera de su residencia habitual.

Para que la asistencia a otros cursillos distintos de los mencionados en el párrafo anterior, convocados por cualquier centro de los aludidos, dé origen a “Indemnización de Residencia Eventual”, es preciso que la autoridad o el órgano competente de la empresa, por razones de convivencia del servicio público, haya ordenado que el trabajador asista a los mismos y además que se trate de cursos sobre materias propias de las funciones que desempeñe el trabajador.

Cuando los trabajadores y trabajadoras que estén realizando los cursos mencionados anteriormente vuelvan a pernoctar a su residencia habitual, se abonarán solo los gastos de desplazamiento correspondientes, y si por razón del horario de dichos cursos tuvieran que almorzar en la localidad donde se imparten, tendrán además derecho a percibir la dieta reducida.

#### 4. Indemnización especial.

Se define como “indemnización especial” la compensación que se otorga al trabajador por los daños y perjuicios, o gastos extraordinarios que se irroguen por razón del servicio encomendado.

La evaluación exacta de la cuantía devengada por este concepto indemnizatorio corresponderá a la empresa, tras examinar previamente tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de la representación de los trabajadores.

#### **Artículo 46. Cuantía de las indemnizaciones por razón del servicio**

1. Gastos de desplazamiento: la indemnización a percibir por el trabajador como gasto de desplazamiento, por el uso del vehículo particular por razón del servicio, se devengará a razón de 0,350 euros por km recorrido.

2. Indemnización de asistencia: Durante el ejercicio económico la indemnización de asistencia tendrá la misma cuantía que la calculada respecto de las horas extraordinarias.

3. Dietas por desplazamiento: a los trabajadores y trabajadoras que por encomendárselo la empresa vayan a trabajar fuera de la ciudad, se les abonará los gastos derivados de la manutención y estancia fuera del domicilio debiendo presentar los correspondientes justificantes.

4. Dietas por prolongación de jornada. Todo trabajador que por fuerza mayor, tenga que prolongar su jornada de trabajo habitual, superando las cuatro de la tarde o las once de la noche, percibirá una dieta por importe máximo de 20 euros por comida o cena.

5. En los años subsiguientes estas indemnizaciones serán incrementadas con el mismo porcentaje de subida que el salario.

#### **Artículo 47. Retribuciones específicas**

La percepción de retribuciones específicas de nocturnidad, pluses, trabajo en festivo, salidas, bajas por enfermedad, dietas, servicio de urgencias y transporte por parte de los trabajadores y trabajadoras no causará derechos adquiridos en favor de los mismos.

#### Mejoras sociales

#### **Artículo 48. Contrato de relevo y jubilación parcial**

La empresa se compromete a estudiar y contestar en el plazo de un mes todas aquellas solicitudes de trabajadores y trabajadoras que, cumpliendo todos los requisitos legales, estuvieran interesados en acceder a la jubilación parcial.

La empresa tendrá en cuenta todas las circunstancias concurrentes y procurará acceder a lo solicitado, y solo podrá denegarla en el caso de que ello le pudiera ocasionar un perjuicio económico.

En caso de concederse, se aplicará la legislación vigente en la materia en el momento de la solicitud.

La empresa dará traslado de la contestación a los delegados de personal.

**Artículo 49. Jubilación voluntaria total y anticipada**

Si un trabajador /a accediera a la situación de jubilado/a total acogiéndose a la posibilidad de jubilación total y anticipada, tendrá derecho a un complemento a cargo de la empresa en un solo pago que se calculará con referencia a las retribuciones integras brutas anuales prorrateándose por meses (entre año y año) dicha retribución según la tabla siguiente:

EDAD	N.º DE MENSUALIDADES
63	8
64	5

El trabajador o trabajadora deberá solicitar a la empresa su deseo de acogerse a la jubilación total, con un plazo de 3 meses antes de cumplir la fecha para acceder a esta modalidad de jubilación.

**Artículo 50. Fondo social para préstamos reintegrables**

Para el personal afectado por este convenio se establece un fondo para préstamos reintegrables que tendrá una consignación anual de 9.000 euros, y con cargo al mismo podrán concederse préstamos reintegrables con los siguientes criterios de aplicación:

Durante el primer semestre del año natural se dispondrá del 50 por ciento de la totalidad del fondo y el otro 50 por ciento se reservará para solicitudes del segundo semestre del año, para que de esta forma pueda existir siempre la posibilidad de atender los diferentes motivos que puedan darse.

Para la concesión de estos anticipos, el trabajador/a formalizará una solicitud por escrito y deberá acompañarse de la documentación necesaria que acredite el motivo por el que se solicita el anticipo.

Tendrán siempre preferencia aquellas solicitudes que se realicen por primera vez sobre el resto de peticionarios.

Durante el mes de junio la empresa estudiará y autorizará las solicitudes presentadas en el primer semestre según su criterio y durante el mes de diciembre hará lo mismo respecto a las solicitudes del segundo semestre, aumentando en este caso el 50 por ciento con los fondos sobrantes del primero.

Los motivos para la solicitud deberán ajustarse a las siguientes necesidades:

- Enfermedad, tratamientos médicos o intervención quirúrgica grave del solicitante o de familiares de primer grado.
- Prótesis dentales y adquisición de gafas.
- Matrimonio, divorcio, separación o nulidad del matrimonio del solicitante.
- Fallecimiento de cónyuge o hijos/as.
- Nacimiento de hijos/as.
- Adquisición de vivienda habitual.
- Amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
- Realización de obras necesarias o imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- Adquisición de mobiliario de cocina y baño.
- Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del solicitante.

- Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

Las cuantías individuales máximas a conceder se establecerán de común acuerdo entre la empresa y trabajador/a, pero con los siguientes límites máximos por empleado/a y motivo:

- Por adquisición de vivienda habitual: 4.500 euros.
- Por amortización de un crédito ya existente destinado a la adquisición de vivienda habitual: 3.000 euros.
- Para el resto de necesidades: 2.500 euros.

Inmediatamente después de haber amortizado la cantidad total concedida y tras su cancelación, los trabajadores/as podrán solicitar una nueva ayuda.

La devolución se efectuará en el periodo y con los descuentos que de común acuerdo establezcan en cada caso trabajador/a y la empresa, y en todo caso antes de concederse excedencia o causar baja en la empresa por cualquier causa, momento en el que se tendrá que devolver a la empresa toda la cantidad pendiente de descontar, facultándose a la empresa para compensar dicho importe con la totalidad de las cantidades que el trabajador tuviere a su favor.

#### **Artículo 51. Seguro de vida e Invalidez Permanente Absoluta**

Para todos aquellos trabajadores/as cuyas condiciones laborales se regulan por el presente convenio y que tengan una antigüedad reconocida en su recibo de salarios igual o superior a los doce meses, la empresa contratará a su cargo una póliza de seguros con objeto de dar cobertura a los supuestos de fallecimiento por cualquier causa e invalidez permanente absoluta, que se ampliará a los casos de invalidez permanente total siempre y cuando el empleado cause baja definitiva en la empresa.

El importe de la cobertura será de 45.000,00 euros en ambos supuestos y tendrá efectos desde la firma del presente convenio hasta que no sea modificada por otro posterior.

#### **Artículo 52. Planes de euskera y estudio de euskera fuera del horario de trabajo**

1. La empresa promoverá planes que ayuden a ampliar la presencia y utilización del euskera en la sociedad promoviendo el bilingüismo e incentivando su uso integrado en la cultura y la sistemática de la organización acordes con el objeto social de la empresa.

2. La empresa facilitará que los trabajadores y trabajadoras puedan asistir a cursos de estudio del euskera, siempre que la organización del trabajo lo permita. Estas horas serán recuperadas de común acuerdo con la empresa.

Para su asignación se tendrán en cuenta estos criterios:

- a) No se compensará por encima del EGA o PL3.
- b) A la hora de la asignación de libranzas tendrán preferencia los que tengan nivel inferior de conocimiento sobre los que tengan mayor nivel de conocimiento del idioma.
- c) No se podrá emplear la compensación para estudios en "barnetegi" o similares; la formación debe ser continua diaria o semanal fuera de la jornada laboral ordinaria.

Los módulos y tipos de cursos a los que podrán asistir son los que se recogen en el Resolución de 5 de octubre de 1992 del Director del Instituto Vasco de la Administración Pública, y en los centros reconocidos por el Instituto de Alfabetización y Euskaldunización de Adultos (HABE).

3. La empresa se compromete a abonar el 100 por ciento del coste de la matrícula, hasta un límite anual de 3.000,00 euros. El pago inicial corre a cargo del interesado o interesada, quién tras matricularse formulará en las dependencias de Personal de la empresa la solicitud de devolución y la compensación horaria correspondiente. El plazo de presentación tiene como fecha límite la de 15 días a partir del inicio del curso para el que se matricula.

La documentación que deberá aportar para formalizar su solicitud constará de:

- Certificado del centro en el que se matricula, en el que aparezcan recogidos los datos correspondientes al tipo de curso elegido: horario, duración, nivel, etc.
- Duplicado del ingreso bancario efectuado.

4. El reembolso del 100 por ciento de la matrícula se llevará a cabo una vez terminado el curso y tras haber comprobado que el/la solicitante ha aprobado los exámenes realizados y ha asistido con regularidad a las clases. Con esta finalidad se solicitará a la dirección de la academia que facilite su certificado de asistencia y el acta de las evaluaciones.

A la terminación de cada curso deberá acreditarse por la Dirección del centro, la asistencia y aprovechamiento de la enseñanza impartida, que si no fuera satisfactoria, dará origen a la negación de este derecho para futuros años y al impago del 100 por ciento de la matrícula.

#### **Artículo 53. Formación**

Los empleados y empleadas participarán obligatoriamente en los cursos de formación que la empresa señale, tanto si se realizan en horas de trabajo o fuera de la jornada laboral. La empresa intentará que la mayoría de los cursos se realicen durante la jornada laboral, siempre y cuando las circunstancias del curso lo permitan atendiendo en su caso a la idoneidad del lugar de impartición, formador, participantes, costes y cualquier otra circunstancia análoga. El trabajador, cuando este fuera de su jornada laboral se le compensará con igual número de horas que las realizadas en el curso, no generará ningún derecho económico salvo el transporte (según precio tabla anexa) al centro donde se impartan dichos cursos. Los empleados y empleadas que participen en los cursos de formación pondrán la máxima diligencia para adquirir los conocimientos que se impartan en el mismo, siendo su presencia obligada y cumpliendo todas las especificaciones que se den en el mismo (materias a estudiar, trabajos relacionados con la materia del curso que se señalen por los formadores, exámenes, puntualidad, etc.). Cuando los cursos se realicen fuera del centro de trabajo o de Vitoria-Gasteiz, la empresa abonará a los empleados y empleadas los gastos que puedan tener con motivo de desplazamientos y manutención, de acuerdo a las normas internas de la empresa.

Cuando los cursos se realicen fuera del centro de trabajo o de Vitoria, la empresa abonará a los empleados y empleadas gastos de desplazamiento a razón de 0,29 euros/km cuando usen su vehículo particular y los gastos derivados de la manutención debiendo presentar los correspondientes justificantes.

#### Sistemas de acceso y promoción

#### **Artículo 54. Ingresos, ascensos o promociones**

Las vacantes o puestos de trabajo a crear con funciones de mando, es decir, jefe de planta y jefes de área serán libremente cubiertos por la empresa.

En todos los demás puestos de trabajo de nueva creación o vacantes que sea preciso cubrir se aplicarán los siguientes preceptos:

- a) Principios generales.

La selección y contratación de personal de nuevo ingreso para puestos de trabajo con carácter fijo en la empresa, se realizará bajo el principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en los modelos oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia en cada momento.

El ingreso en la empresa, una vez celebrado el contrato de trabajo en cualquiera de sus formas, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones y / o categoría profesional para las que hubiere sido contratado, y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

b) Ingresos. Ascensos. Promoción interna.

En base a los principios generales establecidos en el apartado anterior, el ingreso en la empresa se realizará, por medio de un protocolo que tendrá al artículo 24 ET como referencia ineludible. Dicho protocolo se desarrollará por la empresa previa consulta con la RLT, regulándose en él, tanto el acceso a la empresa, como el sistema de promoción interna y ascenso de los trabajadores/as, teniéndose en cuenta el nivel académico para cada puesto, la antigüedad en la empresa, formación complementaria...

Sin perjuicio de lo anterior, se establecen los procedimientos particulares siguientes:

1. Todos los puestos de trabajo nuevos o vacantes, excepto el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza, que sea preciso cubrir se anunciarán al personal de la empresa, con la finalidad de que los interesados puedan presentar su solicitud.

Si no se cubriese la vacante o puesto por el sistema señalado, la empresa lo proveerá con personal ajeno a la plantilla, atendiendo a las disposiciones legales aplicables y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa se reserva la decisión final que considere más oportuna a la hora de cualquier contratación, ascenso y/o promoción interna del personal que se incorpore a la plantilla, ya sea eventual o fijo. La empresa tratará de dar prioridad al ascenso y/o promoción interna del personal existente en la plantilla. No obstante, la empresa se reserva la decisión final de contratación en el caso de que considere que el personal existente en plantilla no es el adecuado para la nueva contratación, pasando a realizar dicha contratación con personal externo a la plantilla.

2. Para dar cobertura a las necesidades de contratación de personal con carácter temporal, con motivo de las distintas necesidades que se puedan plantear se acuerda la creación de una bolsa de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras con contratación eventual y una valoración positiva por parte de la empresa pasarán a formar parte de la bolsa de trabajo. Para incorporar trabajadores y trabajadoras a esta bolsa de trabajo, la empresa informará a los delegados de personal de la incorporación de un nuevo trabajador tras la evaluación del mismo por el periodo que la empresa considere oportuno. Cuando se vaya a realizar una contratación ya sea eventual o indefinida, la empresa utilizará personal de esta bolsa de trabajo si lo considera necesario y procedente, y el personal se adapta a las necesidades del puesto de trabajo a cubrir.

#### Prevención de riesgos laborales

##### **Artículo 55. Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**

La PRL de la empresa se regulará por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y por el Reglamento de los Servicios de Prevención 39/1997 de 17 de enero, así como por sus disposiciones de desarrollo o complementarias. Asimismo, les serán de aplicación cuantas normas legales o convencionales y reglamentos de carácter sectorial que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o que sean susceptibles de producirlas.

##### **Artículo 56. Medidas de protección contra el acoso laboral**

1. Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, esta empresa manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los empleados/as, en general acoso laboral.



2. En este sentido se compromete a elaborar protocolos de actuación a seguir necesarios para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.

3. De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por "acoso sexual" la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por "acoso moral" todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

#### **Artículo 57. Medidas de protección contra la violencia de género**

La empresa facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados/as víctimas de la violencia de género.

Los empleados/as víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección a:

1. Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por la empresa.

2. Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario u otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por la empresa.

3. La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por la empresa.

4. El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

5. Solicitar la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo de acuerdo con los términos legalmente establecidos.

6. Solicitar una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma; durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras.

#### **Artículo 58. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados/as**

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

2. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

## Vestuario

**Artículo 59. Ropa de trabajo**

La ropa de trabajo deberá ser utilizada obligatoriamente por los trabajadores. Se entregará al personal todos los trajes y botas para agua que necesite, siempre que su rotura no se deba a un trato indebido.

En el anexo VI figura la dotación de ropa que se distribuirá a cada trabajador/a según el puesto de trabajo que desarrolle.

**Disposición Adicional Primera**

Las modificaciones en materia de incremento o decremento salarial, aumento o reducción de jornada laboral efectiva, seguro de vida e incapacidad, licencias y permisos, derechos lingüísticos, en lo que resulte de aplicación en materia de seguridad y salud laboral y derechos sindicales que se produzcan en el marco convencional de AMVISA (Aguas Municipales de Vitoria-Gasteiz S. A.) a partir de la entrada en vigor de este convenio, tanto al alza como a la baja, y que sean de aplicación al personal laboral, serán incorporadas de forma inmediata al presente convenio.

**Disposición Adicional Segunda**

En todo lo no previsto en el presente convenio, y que resulte de aplicación al personal, le será de aplicación, de forma subsidiaria, lo establecido en el VI convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua 2018-2022, y de modo específico lo referido a la subrogación empresarial en los artículos 57 (cláusula de subrogación convencional) y 58 (subrogación convencional: procedimiento).

## Anexo I – Tabla salarial – 2020

U.T.E. CRISPIJANA II																	
TABLA SALARIAL 2020																	
Sección	Categoría	Grupo	Nivel	Retribución General Base Mes	Compliem. Productividad Mes	Plus Pen. Pel. Tox. Mes	Compliem. Puesto Trabajo Mes	Total Mensualidad Mes	Pagos Extra / Vacaciones	Total Salario Bruto Fijo Anual	Precio Trienio Nocturno Hora	Precio Plus Nocturno Hora	Precio Plus Festivo Hora	Plus Tox/Pen. Pel. Hora	Plus Disponibilidad Corretornos Mes	Horas Extra Laborable	Horas Extra Nocturna Festiva
Personal técnico	Jefe Planta	T	1	4.195,82 €				4.195,82 €	4.195,82 €	58.741,42 €	47,63 €					64,57 €	73,80 €
Personal técnico	Jefe Explotación, Producción y Mantenimiento -Téc. Instrumentación	T	2	3.330,56 €				3.330,56 €	3.330,56 €	46.627,88 €	46,55 €					51,26 €	58,58 €
Personal técnico	Jefe Laboratorio y Proceso	T	3	2.714,37 €				2.714,37 €	2.714,37 €	38.001,20 €	45,47 €					41,77 €	47,74 €
Personal técnico	Encargado de Mantenimiento	T	4	2.642,92 €				2.642,92 €	2.642,92 €	37.000,94 €	44,38 €					40,67 €	46,48 €
Personal técnico	Encargado de Motogeneración	T	5	2.586,48 €				2.586,48 €	2.586,48 €	36.210,69 €	43,30 €					39,80 €	45,49 €
Laboratorio	Analista de Laboratorio	C	13	2.207,46 €	209,35 €		78,17 €	2.494,98 €	2.416,81 €	34.775,38 €	42,79 €					38,22 €	43,69 €
Mantenimiento	Oficial (mantenimiento)	D	11	2.002,74 €	191,24 €	370,98 €		2.564,97 €	2.564,97 €	35.909,60 €	34,35 €			3,26 €		39,47 €	45,11 €
Turnos explotación	Oficial (turnos)	D	11	2.002,74 €	191,24 €	370,98 €	76,87 €	2.641,84 €	2.564,97 €	36.832,08 €	34,35 €	4,83 €	9,84 €	3,26 €		40,48 €	46,27 €
Corretornos	Operador Especialista (corretornos)	D	9	1.798,00 €	173,12 €	370,98 €		2.342,10 €	2.342,10 €	32.789,48 €	34,35 €	4,33 €	8,68 €	3,26 €	183,60 €	36,04 €	41,19 €
Filtros	Operador Especialista (filtros)	D	9	1.798,00 €	173,12 €	370,98 €		2.342,10 €	2.342,10 €	32.789,48 €	34,35 €			3,26 €		36,04 €	41,19 €
Mantenimiento	Operador Especialista (mantenimiento)	D	9	1.798,00 €	173,12 €	370,98 €	75,48 €	2.417,58 €	2.342,10 €	33.695,21 €	34,35 €			3,26 €		37,04 €	42,33 €
Turnos explotación	Operador Especialista (turnos)	D	9	1.798,00 €	173,12 €	370,98 €		2.342,10 €	2.342,10 €	32.789,48 €	34,35 €	4,33 €	8,68 €	3,26 €		36,04 €	41,19 €
Oficina	Administrativo	C	12	2.104,44 €	200,96 €		77,52 €	2.382,92 €	2.305,40 €	33.205,88 €	42,79 €					36,50 €	41,72 €

Artículo 12: Transporte al centro de trabajo de Crispijana

Artículo 14: Jornada de Trabajo

Artículo 18: Guardias

2,57 €

1592

9,18 €

2%

0,0%

0,0%

0,0%

0,0%

0,0%

0,0%

0,0%

1,0%

1,0%

1,75%

por día de presencia efectiva en el puesto de trabajo.

horas de trabajo efectivo.

por cada día que el empleado esté de guardia.

Regularización salarial Anvisa Año 2008

Regularización salarial Anvisa Año 2009

Regularización salarial Anvisa Año 2010

Regularización salarial Anvisa Año 2011

Regularización salarial Anvisa Año 2012

Regularización salarial Anvisa Año 2013

Regularización salarial Anvisa Año 2014

Regularización salarial Anvisa Año 2015

Regularización salarial Anvisa Año 2016

Regularización salarial Anvisa Año 2017

## Anexo II – Funciones y tareas de la plantilla

Funciones del oficial de mantenimiento  
(eléctrico, electromecánico y mecánico)

Dependencia.

Directamente del encargado de mantenimiento y/o del encargado de mantenimiento de motogeneración.

Funciones a realizar.

Cuidar de los mantenimientos preventivo, correctivo, predictivo y complementario de la EDAR, incluyendo la instalación de la motogeneración, siguiendo la planificación correspondiente, emitiendo partes de incidencias, e informando convenientemente a su mando inmediatamente superior.

Solucionar las averías que se presenten, mecánicas, eléctricas y de instrumentación de planta, incluyendo la planta de motogeneración.

Colaborar con los talleres especializados para la resolución de averías graves fuera de las posibilidades de planta.

Realizar y proponer posibles mejoras y modificaciones en la EDAR.

Cumplimentar los formatos correspondientes al sistema de calidad, partes y órdenes de trabajo que le correspondan.

Conservar en perfecto estado de orden y limpieza su lugar de trabajo, así como los útiles y herramientas de taller.

Comunicar las posibles deficiencias en temas de seguridad, proponiendo las mejoras correspondientes para eliminar o minimizar el riesgo que aquéllas conllevan.

Comunicar las necesidades de compra de material para la ejecución de los trabajos.

Controlar el estado de almacén.

Comunicar al oficial de turno correspondiente aquellas actuaciones que puedan incidir en el funcionamiento de la planta, de forma que la reparación de la avería cause mínimas consecuencias en el proceso de depuración.

Relaciones internas y externas en el ámbito de su competencia.

Estar localizables de forma rotativa de forma que en cualquier momento se esté disponible para solventar una avería en planta.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta y sean propias del trabajo en una EDAR.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

Horario de trabajo.

Se respetará el horario de mañana o tarde que se esté aplicando a cada trabajador en la actualidad.

**Funciones del operador especialista de mantenimiento****Dependencia.**

Directamente del encargado de mantenimiento y/o del encargado de mantenimiento de motogeneración y/o del oficial de mantenimiento correspondiente dependiendo de la tarea que se encuentre realizando.

**Funciones a realizar.**

Conservar en perfecto estado de orden y limpieza todas las instalaciones dentro del área de la EDAR, especialmente las de su zona de trabajo.

Cuidar de la conservación de los útiles y herramientas de trabajo.

Cuidar del mantenimiento preventivo y lubricación según la planificación correspondiente.

Cumplimentar los formatos correspondientes al sistema de calidad, los partes y las órdenes de trabajo que le correspondan.

Colaborar con los oficiales de mantenimiento siguiendo las instrucciones que ellos indiquen.

Realización, y/o apoyo al encargado de motogeneración, de las operaciones de mantenimiento preventivo de los equipos de motogeneración, según las especificaciones del fabricante de los mismos.

Apoyo a las empresas encargadas de la realización de los distintos mantenimientos por parte de empresa externa de los equipos de la EDAR.

Realización, supervisión y/o apoyo al encargado de motogeneración, de las operaciones de mantenimiento correctivo, de los equipos de motogeneración, equipos de bombeo de fangos y en general de los grandes equipos de la EDAR.

Suplir en períodos de vacaciones o baja las funciones del encargado de motogeneración en relación al mantenimiento de la planta de motogeneración.

Realizar y proponer posibles mejoras y modificaciones en la EDAR.

Comunicar las posibles deficiencias en temas de seguridad, proponiendo las mejoras correspondientes para eliminar o minimizar el riesgo que aquéllas conllevan.

Comunicar las necesidades de compra de material para la ejecución de los trabajos.

Sustituir cualquier vacante que se produzca en el personal correturnos, turnos o deshidratación durante su jornada laboral si el mando inmediatamente superior lo considera conveniente.

Relaciones internas y externas en el ámbito de su competencia.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta y sean propias del trabajo en una EDAR.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

**Horario de trabajo.**

Se respetará el horario de mañana que se esté aplicando a cada trabajador en la actualidad.

**Funciones del personal correturnos**

Dependencia.

Directamente del encargado de mantenimiento y/o del encargado de mantenimiento de motogeneración.

Funciones a realizar.

Conservar en perfecto estado de orden y limpieza todas las instalaciones dentro del área de la EDAR, especialmente las de su zona de trabajo.

Cuidar de la conservación de los útiles y herramientas de trabajo.

Realizar las compras, reposiciones de material, etc. que se deriven de las necesidades del servicio.

Cuidar el césped y plantaciones existentes efectuando las operaciones de riego, cortando el césped, poda, abono..., que resulten necesarias.

Replantar las especies que así lo necesiten en orden a mantener y mejorar el estado actual de la vegetación de la planta.

Mantener en perfecto estado de pintura todos los equipos e instalaciones de la EDAR.

Cumplimentar los formatos correspondientes al sistema de calidad, los partes y las órdenes de trabajo que le correspondan.

Apoyar a los oficiales de mantenimiento y/o oficiales de turno según sean las necesidades del servicio, siguiendo las instrucciones que ellos indiquen.

Realizar y proponer posibles mejoras y modificaciones en la EDAR.

Comunicar las posibles deficiencias en temas de seguridad, proponiendo las mejoras correspondientes para eliminar o minimizar el riesgo que aquéllas conllevan.

Comunicar las necesidades de compra de material para la ejecución de los trabajos.

Estar localizables de forma rotativa para sustituir cualquier vacante que se produzca en el personal del servicio hasta que se sustituya dicha baja.

Mantenimiento básico del vehículo utilizado para la realización de los recados.

Relaciones internas y externas en el ámbito de su competencia.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta y sean propias del trabajo en una EDAR.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

Horario de trabajo.

En grupos de dos, su horario de trabajo será de mañana o tarde de forma rotativa según sean las necesidades del servicio.

En cada turno, uno de ellos se dedicará mayormente a las tareas de jardinería y pintura apoyando al turno correspondiente, y el otro se dedicará mayormente a acompañar y colaborar con el oficial de mantenimiento correspondiente. La organización del trabajo y de los correturnos será la que considere conveniente el mando inmediatamente superior derivándose de las necesidades del servicio.

**Funciones del oficial de turno y oficial turno zona rural****Dependencia.**

Directamente del jefe de explotación, producción y mantenimiento. en su ausencia del jefe de proceso.

**Funciones a realizar.**

Mantener en perfecto estado de orden y limpieza la totalidad de las instalaciones de la EDAR y/o zona rural. Durante su visita rutinaria si detectase cualquier falta de orden o limpieza, dará las instrucciones adecuadas para solventar dicha deficiencia, independientemente de si existiese o no una orden por escrito.

Controlar, vigilar y operar las instalaciones y equipos de la EDAR y/o zona rural, incluyendo la instalación de motogeneración. En ausencia de los mandos superiores, será el responsable de lo que ocurra en las instalaciones.

Informar al cargo inmediatamente superior de las incidencias acontecidas en la EDAR y/o Zona Rural, informando telefónicamente en caso de que la gravedad de la situación lo requiera.

Cumplimentar los partes de incidencias que puedan generar cualquier avería, así como el libro de órdenes y los formatos de calidad que le correspondan.

Lectura y realización de los partes diarios de explotación y control de planta y/o zona rural que le correspondan. Informará de cualquier anomalía observada en ellos a los mandos superiores.

Cuidar la retirada de residuos, grasas y lodos generados en la planta.

Inspeccionar el funcionamiento electromecánico de la planta y/o zona rural durante su turno de explotación.

Revisar periódicamente el correcto funcionamiento de todos los equipos e instalaciones, así como el estado de lubricación.

Informar puntualmente de la detección de averías, características y de otras incidencias dignas de reseñar.

Poner en marcha, regular si fuera necesario, y parar los equipos según instrucciones de procedimientos.

En ausencia del jefe de planta y en circunstancias transitorias que obliguen a ello, realizarán la operación más conveniente según los modos de actuación preestablecidos.

Organizar y dirigir el trabajo de los peones especialistas a su cargo, según instrucciones y ayudarles en las tareas de limpieza, incluyendo los de la sección de filtros.

Realizar reparaciones de pequeña magnitud o entidad tanto de tipo mecánico o eléctrico que permitan la continuidad del funcionamiento de los equipos y maquinarias.

Realizar todas las operaciones definidas en el proceso de funcionamiento de la planta durante el turno de trabajo asignado, así como las que por evolución técnica de los equipos sea necesario incorporar al proceso de funcionamiento.

Responsabilizarse de la carga y descarga de productos químicos según los protocolos establecidos.

Controlar el cumplimiento del calendario de descarga de cisternas que AMVISA establezca, asegurándose que la descarga se realiza según los protocolos establecidos.

Cuidar en todo momento el caudal de tratamiento realizando las actuaciones adecuadas para minimizar el caudal de bypass de planta según los protocolos establecidos.



Realizar y proponer posibles mejoras y modificaciones en la EDAR y/o zona rural.

Comunicar las posibles deficiencias en temas de seguridad, proponiendo las mejoras correspondientes para eliminar o minimizar el riesgo que aquéllas conllevan.

Comunicar las necesidades de compra de material para la ejecución de los trabajos.

Relaciones externas e internas en el ámbito de su competencia.

Será el responsable de localizar al correturnos correspondiente en caso de que se produzca cualquier baja o ausencia de cualquier persona que componga el turno.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta y sean propias del trabajo en una EDAR y/o zona rural.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

Horario de trabajo oficial de turno.

A turnos de 8 horas al día cubriendo las 24 horas de lunes a domingo de forma rotativa.

Horario de trabajo oficial de turno zona rural.

Se respetará el horario de mañana que se esté aplicando en la actualidad.

Funciones de los operadores especialistas de turnos y de los operadores  
especialistas de filtros y del operador de zona rural

Dependencia.

Directamente del oficial de turno correspondiente.

Funciones a realizar.

Operador especialista de turno:

Tareas que le asigne el oficial de turno correspondiente, informando a su mando inmediatamente superior de las incidencias que detecte.

Aplicar determinados conocimientos adquiridos en su especialización y ejecución directa de los trabajos de ellos derivados.

Realizar pequeñas reparaciones de pequeña magnitud o entidad que permitan la continuidad del funcionamiento de los filtros, según instrucciones de los oficiales o de otros superiores.

Conservar en perfecto estado de orden y limpieza las instalaciones de la EDAR.

Realizar y proponer posibles mejoras y modificaciones en la EDAR.

Comunicar las posibles deficiencias en temas de seguridad, proponiendo las mejoras correspondientes para eliminar o minimizar el riesgo que aquéllas conllevan.

Comunicar las necesidades de compra de material para la ejecución de los trabajos.

Relaciones externas e internas en el ámbito de su competencia.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta y sean propias del trabajo en una EDAR.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

Operador especialista de filtros:

Aplicación de determinados conocimientos adquiridos en su especialización y ejecución directa de los trabajos de ellos derivados.

Poner en funcionamiento, regular y parar las máquinas de filtración y bombas de la sección según instrucciones, así como la preparación de las disoluciones de polielectrolito o cualquier otro reactivo, de forma que se optimice el funcionamiento de los equipos de secado obteniendo en todo momento la mayor sequedad posible.

Comunicar a su mando inmediatamente superior cualquier incidencia detectada en las instalaciones, equipos o en el proceso de deshidratación.

Seguir las instrucciones que marque el jefe de proceso con objeto de optimizar el proceso de deshidratación.

Sustituir al peón de turno y/o correturnos si se considera necesario.

Conservar en perfecto estado de orden y limpieza las instalaciones de la zona de trabajo.

Realizar y proponer posibles mejoras y modificaciones en la EDAR.

Comunicar las posibles deficiencias en temas de seguridad, proponiendo las mejoras correspondientes para eliminar o minimizar el riesgo que aquéllas conllevan.

Comunicar las necesidades de compra de material para la ejecución de los trabajos.

Cuidar de la conservación de los útiles y herramientas de trabajo.

Cuidar del mantenimiento predictivo, preventivo, lubricación y pequeñas tareas de mantenimiento correctivo de acuerdo a su categoría según la planificación correspondiente.

Cumplimentar los formatos correspondientes al sistema de calidad, los partes y las órdenes de trabajo que le correspondan.

Colaborar con los oficiales de mantenimiento siguiendo las instrucciones que ellos indiquen.

Realizar y proponer posibles mejoras y modificaciones en la EDAR.

Sustituir cualquier vacante que se produzca en el personal correturnos, turnos o deshidratación durante su jornada laboral si el mando inmediatamente superior lo considera conveniente.

Relaciones externas e internas en el ámbito de su competencia.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta y sean propias del trabajo en una EDAR.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

Operador especialista de turno zona rural:

Tareas que le asigne el oficial de turno correspondiente, informando a su mando inmediatamente superior de las incidencias que detecte.

Aplicar determinados conocimientos adquiridos en su especialización y ejecución directa de los trabajos de ellos derivados.

Realizar pequeñas reparaciones de pequeña magnitud o entidad que permitan la continuidad del funcionamiento de los filtros, según instrucciones de los oficiales o de otros superiores.

Conservar en perfecto estado de orden y limpieza las instalaciones de la EDAR y/o Zona Rural.

Realizar y proponer posibles mejoras y modificaciones en la EDAR y/o zona rural.

Comunicar las posibles deficiencias en temas de seguridad, proponiendo las mejoras correspondientes para eliminar o minimizar el riesgo que aquéllas conllevan.

Comunicar las necesidades de compra de material para la ejecución de los trabajos.

Relaciones externas e internas en el ámbito de su competencia.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta y sean propias del trabajo en una EDAR y/o zona rural.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

Horario de trabajo.

Operadores especialistas de turnos:

A turnos de 8 horas al día cubriendo las 24 horas de lunes a domingo de forma rotativa.

Operadores especialistas de deshidratación:

Su horario de trabajo será de mañana o tarde según sean las necesidades del servicio.

Operadores especialistas de zona rural:

Su horario de trabajo será en horario partido de mañana y tarde según sean las necesidades del servicio.

**Funciones del analista de laboratorio**

Dependencia.

Directamente del jefe de proceso y laboratorio.

Funciones a realizar.

Se ocupará de la ejecución de los análisis precisos para determinar los parámetros de funcionamiento adecuados para una correcta explotación, así como los establecidos en el pliego de condiciones técnicas.

Seguir las instrucciones que marque el jefe de proceso con objeto de optimizar el proceso de depuración realizando para ello las pruebas y ensayos de laboratorio que se estime oportunos.

Anotar en los partes de control el resultado de todos los análisis.

Cuidar de la conservación y buen funcionamiento de todo el instrumental y equipamiento de laboratorio realizando la limpieza de los mismos.

Recoger las muestras y mantener en perfecto estado de limpieza y conservación todos los equipos toma-muestras.

Proponer la adquisición de reactivos y material fungible de laboratorio en orden a mantener los métodos disponibles siempre operativos.

Controlar entradas y salidas de muestras en el laboratorio, evitando el almacenamiento de muestras tiempo innecesario dentro del frigorífico consultando cualquier duda sobre la analítica a efectuar sobre las mismas.

Mantener en perfecto estado de limpieza y conservación los botes de recogida de muestras, dejando a disposición del oficial de turno suficientes botes para recoger cualquier muestra puntual que se considere necesaria.

Comunicar a su mando inmediatamente superior cualquier incidencia detectada en las instalaciones.

Conservar en perfecto estado de orden y limpieza las instalaciones de la zona de trabajo.

Comunicar las posibles deficiencias en temas de seguridad, proponiendo las mejoras correspondientes para eliminar o minimizar el riesgo que aquéllas conllevan.

Comunicar las necesidades de compra de material para la ejecución de los trabajos.

Cuidar de la conservación de los útiles y herramientas de trabajo.

Cumplimentar los formatos correspondientes al sistema de calidad, los partes y las órdenes de trabajo que le correspondan.

Relaciones externas e internas en el ámbito de su competencia.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta y sean propias del trabajo en una EDAR.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asignen por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

Horario de trabajo.

Se respetará el horario de mañana que se esté aplicando a cada trabajador en la actualidad.

Funciones administrativo

Dependencia.

Directamente del jefe de planta.

En su ausencia dependerá directamente del jefe explotación, producción y mantenimiento.

Funciones a realizar.

Recepcionista.

Secretaria jefe/a de planta.

Contabilidad y administración de la UTE.

Gestión de pedidos, comprobación de albaranes y validación de facturas.

Solicitud de documentación a adjuntar con facturas (Certificados Tributarios, 1 por ciento autónomos...).

Redacción contratos subcontratas.

Petición, control y archivo de documentación de Seguridad y Salud de subcontratas.

Cumplimentar los formatos correspondientes al tema de personal: altas y bajas en la empresa, bajas y altas IT, excedencias, datos para nóminas, pluses, kilometraje, anticipos.

Mantenimiento y actualización de bases de datos: bajas y ausencias, certificaciones, cobros y peticiones de inversión – mejoras.

Seguimiento y control de los gastos de caja y reposición de las mismas.

Periodificaciones.

Gestión y control del stock de material de oficina.

Solicitud de presupuestos en el ámbito de su competencia.

Reparto de correspondencia de clientes y proveedores.

Valija interna.

Organización de eventos (catering, exposiciones...).

Comunicar a su mando inmediatamente superior cualquier incidencia detectada en las instalaciones.

Conservar en perfecto estado de orden y limpieza las instalaciones de la zona de trabajo.

Relaciones internas y externas en el ámbito de su competencia.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asigne por el jefe de planta y sean adecuadas a su categoría profesional.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asigne por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

Horario de trabajo.

El horario de trabajo será de jornada partida de mañana y tarde.

## Funciones jefe de planta

Funciones a realizar.

Dirección general del Servicio de Explotación y Mantenimiento de la EDAR de Crispijana y otras instalaciones periféricas del sistema de saneamiento de Vitoria-Gasteiz.

Se responsabilizará del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la gestión del Departamento de Producción y del de Tratamiento.

Atenderá las relaciones con los Servicios Técnicos de la Administración.

Supervisaré el cumplimiento exacto de los partes internos de funcionamiento de la EDAR, por el personal a su cargo, así como la documentación de trabajo y control.

Supervisaré y ajustaré los parámetros del proceso de tratamiento con el fin de garantizar los resultados a obtener y optimizar el rendimiento de las instalaciones.

Dirigirá y supervisará los trabajos de mantenimiento y conservación de acuerdo a los programas establecidos.

Resolverá con el personal que tenga a sus órdenes, con las asistencias externas necesarias en su caso, todas aquellas averías y anomalías que surjan en la explotación.

Será responsable del personal del Departamento estableciendo las normas internas y fijando los aspectos de organización necesarios.

Informará a su mando inmediatamente superior, de forma inmediata acerca de cualquier anomalía detectada en el agua (bruta o tratada) o de cualquier incidencia en las instalaciones del Servicio.

Cuidará del estricto cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Suscribirá las propuestas razonadas de mejora que considere oportunas, así como de reparaciones y reparaciones extraordinarias, que, a su juicio, deban de realizarse para el funcionamiento óptimo de las instalaciones.

Recabará de los departamentos técnicos de la empresa los asesoramientos que precise para el mejor desarrollo de su trabajo.

Adecuaré los programas de mantenimiento preventivo establecidos para reducir al máximo las posibles averías y/o las interrupciones en el funcionamiento de las instalaciones.

Intervendrá en la modificación del calendario laboral, por bajas, asegurando en todo momento los servicios mínimos necesarios.

Estableceré los límites operacionales del personal a su cargo en casos excepcionales.

Cuidará la formación técnica de todo el personal a su cargo, especialmente en la comprensión de los procesos que se desarrollen en la EDAR.

Cursará las oportunas órdenes a los equipos correspondientes, para adecuar los distintos parámetros variables del proceso, con el fin de obtener los valores óptimos, de acuerdo con los resultados obtenidos en el Laboratorio.

Será responsable de la calidad y fiabilidad de los resultados analíticos obtenidos en el laboratorio de la EDAR, del cumplimiento del Sistema de Control de Calidad y del cumplimiento de los procedimientos normalizados de trabajo.

Deberá realizar todos aquellos estudios que puedan resultar de utilidad para la mejora del proceso de tratamiento, su optimización o la resolución de las incidencias que pudieran presentarse.

Controlará la calidad del agua tratada, de acuerdo con las reglamentaciones correspondientes.

Supervisión del cumplimiento de los reglamentos, normas técnicas y de seguridad en la ejecución de los trabajos.

Se coordinará con los responsables de AMVISA o personas en las que estos deleguen y responsables sanitarios, para la optimización de las instalaciones.

El personal técnico deberá realizar trabajos en las instalaciones de proceso de la planta de mantenimiento, toma de muestras, supervisión o puesta en marcha de instalaciones existentes o a incorporar en la planta, según sean las necesidades operacionales de las instalaciones. Para ello, cumplirán con lo indicado en la evaluación de riesgos correspondiente, utilizando los equipos de protección necesarios indicados en la misma. Cuando se trate de acceder a espacios confinados se aplicará lo indicado en el protocolo de acceso a espacios confinados.

El trabajador será designado como recurso preventivo de la empresa, y supervisará y controlará toda operación realizada en planta en materia de seguridad y salud, verificando el correcto estado de instalaciones y del proceder de los trabajadores y trabajadoras afectados por los trabajos, garantizando el uso de los equipos de protección individual tanto propios como del resto de trabajadores y trabajadoras afectados en los trabajos a realizar.

Horario de trabajo.

El horario de trabajo diario será el adecuado para dar cobertura a las necesidades indicadas en el pliego de condiciones de los Servicios Técnicos de AMVISA y permita la organización del servicio.



**Funciones jefe de producción, explotación y mantenimiento**

Dependencia.

Directamente del jefe de planta.

Funciones a realizar.

Será el encargado de dirigir los equipos de mantenimiento electromecánico de equipos, mantenimiento de la instrumentación de planta, conservación de las instalaciones y operación de planta.

Será quien sustituya al jefe de planta durante su ausencia.

Ayudar al jefe de planta en todas las funciones derivadas de las necesidades, tanto de mantenimiento como de explotación de la planta.

Colaborar con el jefe de planta en los planes de mantenimiento. Será el encargado de la realización y /u optimización de los planes de mantenimiento preventivo de la EDAR, diseñando los planes de mantenimiento preventivo de los futuros equipos a incorporar en la EDAR.

Elaboración de los informes de explotación y mantenimiento, controlando los trabajos realizados por el personal. Para ello se ayudará de la aplicación de Gestión del Mantenimiento Asistido por Ordenador instalada.

Realizar el control de las empresas subcontratas para el mantenimiento de los equipos que debido a su complejidad requieren mayor especialización, por ejemplo, revisión de motogeneradores, programación de equipos, mantenimiento de la instrumentación, etc. Transmitirá al encargado de mantenimiento el personal necesario para la colaboración de los trabajos de las citadas subcontratas.

Supervisar y controlar la ejecución de los trabajos de mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo, organizando éstos en función de las prioridades necesarias para la correcta operación de la EDAR y en coordinación con el jefe de planta y el jefe de Laboratorio y Proceso.

El jefe de producción, explotación y mantenimiento, transmitirá todas estas tareas, al Encargado de mantenimiento, (en su ausencia al encargado de motogeneración), para que éste último se encargue por un lado de transmitir las al personal de mantenimiento, y por el otro del seguimiento en campo de los trabajos.

El jefe de producción, explotación y mantenimiento determinará en función de las circunstancias de explotación, cualquier modificación en los trabajos a realizar por el personal a su cargo, en caso de que una necesidad del proceso lo requiera. En estas circunstancias transmitirá al Encargado de mantenimiento, (en su ausencia al encargado de motogeneración), la organización del personal que requiere las nuevas necesidades.

Supervisar y controlar la ejecución de los trabajos de producción y explotación, organizando y asignando las tareas al personal de turnos, en función de las prioridades necesarias para la correcta operación de la EDAR y comprobando el exacto cumplimiento del libro diario de tareas rutinarias de la Estación Depuradora.

Cuidará del estricto cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Cuidará de la solicitud de ofertas de materiales, de la realización de pedidos, de las pruebas de recepción de materiales, etc.

Realizará un programa de mantenimiento, conservación y explotación de la planta, organizando el funcionamiento de la planta.

Implantación, seguimiento y de los sistemas de calidad de la empresa.

Elaboración de los informes de explotación diarios y mensuales en soporte informático.

El jefe de producción, explotación y mantenimiento asumirá de igual forma las funciones de técnico en instrumentación y control de la EDAR, debido a su formación y experiencia, asignando los trabajos correspondientes a instrumentación a quien considere necesario para el correcto control de la instrumentación de la EDAR.

Comunicar a su mando inmediatamente superior cualquier incidencia detectada en las instalaciones.

Conservar en perfecto estado de orden y limpieza las instalaciones de la zona de trabajo.

Relaciones internas y externas en el ámbito de su competencia.

El personal técnico deberá realizar trabajos en las instalaciones de proceso de la planta de mantenimiento, toma de muestras, supervisión o puesta en marcha de instalaciones existentes o a incorporar en la planta, según sean las necesidades operacionales de las instalaciones. Para ello, cumplirán con lo indicado en la evaluación de riesgos correspondiente, utilizando los equipos de protección necesarios indicados en la misma. Cuando se trate de acceder a espacios confinados se aplicará lo indicado en el protocolo de acceso a espacios confinados.

El trabajador será designado como recurso preventivo de la empresa, y supervisará y controlará toda operación realizada en planta en materia de seguridad y salud, verificando el correcto estado de instalaciones y del proceder de los trabajadores y trabajadoras afectados por los trabajos, garantizando el uso de los equipos de protección individual tanto propios como del resto de trabajadores y trabajadoras afectados en los trabajos a realizar.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asigne por el jefe de planta y sean adecuadas a su categoría profesional.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asigne por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

Horario de trabajo.

El horario de trabajo diario será el adecuado para dar cobertura a las necesidades indicadas en el pliego de condiciones de los Servicios Técnicos de AMVISA y permita la organización del servicio.

## Funciones jefe de laboratorio y proceso

Para ayudar al jefe de planta en todos los temas relacionados con el tratamiento y calidad de agua se hallará un jefe de laboratorio y proceso. Tendrá a su cargo a 2 analistas de laboratorio, para la realización de las tareas concernientes al tratamiento y calidad del agua.

Dependencia.

Directamente del jefe de planta.

Funciones a realizar.

Planificación de los muestreos a realizar para su posterior análisis.

Realización de partes de control y análisis requeridos por la Administración o que requiera el jefe de planta.

Interpretación de las diversas analíticas para determinar las pautas de control del proceso y corregir las posibles desviaciones que se produzcan.

Modificación y control de consignas de funcionamiento de la EDAR, con la supervisión del jefe de planta, para el perfecto control del proceso que garantice el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Administración y autoridades Medioambientales dando cumplimiento a la calidad del agua y los fangos.

Dar instrucciones precisas para la toma de muestras verificando periódicamente el estricto cumplimiento de las mismas por parte de los operarios.

Supervisar el trabajo de los dos analistas de laboratorio a su cargo.

Elaborar un programa de necesidades de material y productos químicos y cursar su orden de pedido.

Realizar todos los estudios que resulten de utilidad para la interpretación de la marcha del proceso, proponiendo los cambios y mejoras para la optimización de los procesos.

Analizar todos los compuestos tóxicos que interfieren en el proceso.

Ayudar al jefe de planta en todas las funciones derivadas de las necesidades.

Cuidará del estricto cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Supervisar y ejecutar los análisis necesarios para determinar los parámetros de funcionamiento, según el programa de análisis.

Implantación y seguimiento de los sistemas de calidad de la empresa.

Elaboración de los informes de laboratorio y proceso en soporte informático.

Comunicar a su mando inmediatamente superior cualquier incidencia detectada en las instalaciones.

Conservar en perfecto estado de orden y limpieza las instalaciones de la zona de trabajo.

Relaciones internas y externas en el ámbito de su competencia.

El personal técnico deberá realizar trabajos en las instalaciones de proceso de la planta de mantenimiento, toma de muestras, supervisión o puesta en marcha de instalaciones existentes o a incorporar en la planta, según sean las necesidades operacionales de las instalaciones. Para ello, cumplirán con lo indicado en la evaluación de riesgos correspondiente, utilizando los equipos de protección necesarios indicados en la misma. Cuando se trate de acceder a espacios confinados se aplicará lo indicado en el protocolo de acceso a espacios confinados.

El trabajador será designado como recurso preventivo de la empresa, y supervisará y controlará toda operación realizada en planta en materia de seguridad y salud, verificando el

correcto estado de instalaciones y del proceder de los trabajadores y trabajadoras afectados por los trabajos, garantizando el uso de los equipos de protección individual tanto propios como del resto de trabajadores y trabajadoras afectados en los trabajos a realizar.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asigne por el jefe de planta y sean adecuadas a su categoría profesional.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asigne por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

Horario de trabajo.

El horario de trabajo diario será el adecuado para dar cobertura a las necesidades indicadas en el pliego de condiciones de los Servicios Técnicos de AMVISA y permita la organización del servicio.

## Funciones encargado de mantenimiento

Dependencia.

Directamente del jefe de explotación, producción y mantenimiento.

Funciones a realizar.

El encargado de mantenimiento asignará los trabajos de mantenimiento indicados por el jefe de producción, explotación y mantenimiento, al personal de mantenimiento de la EDAR. Será el encargado de la supervisión de los trabajos a ejecutar, y comunicará el estado de los mismos a su inmediate superior.

Controlar la ejecución de las operaciones de mantenimiento correctivo y preventivo de los equipos electromecánicos e instrumentación, de la EDAR, según las directrices del jefe de producción, explotación y mantenimiento, que coordinará el mantenimiento, en función del máximo rendimiento productivo de las instalaciones.

Cuidar del cumplimiento de la ejecución de las operaciones de los mantenimientos preventivos y correctivos, siguiendo la planificación correspondiente.

Proponer soluciones a las averías que se presenten, mecánicas, eléctricas y de instrumentación de planta.

Ayudar a la Jefatura de Producción, Explotación y Mantenimiento, en todas las funciones derivadas de las necesidades de mantenimiento que ésta considere necesaria.

Realización de todas las propuestas de mejoras y modificaciones en la EDAR, para la optimización del proceso de depuración.

Suplir en períodos de vacaciones o baja las funciones del encargado de motogeneración. En ausencia del jefe de producción, explotación y mantenimiento, será el jefe de planta, quién coordinará las operaciones de mantenimiento.

Cumplimentará los formatos correspondientes al sistema de calidad y Gestión del Mantenimiento Asistido por Ordenador que le correspondan.

Verificar el cuidado de la conservación de los útiles y herramientas de taller.

Control de fungibles del almacén de la planta.

Realizar la solicitud de precios a proveedores para el material necesario derivado del mantenimiento de la EDAR, y realizar propuestas de pedidos a la jefatura de producción, explotación y mantenimiento en éste ámbito.

Comunicar a su mando inmediatamente superior cualquier incidencia detectada en las instalaciones.

Conservar en perfecto estado de orden y limpieza las instalaciones de la zona de trabajo.

Relaciones internas y externas en el ámbito de su competencia.

El personal técnico deberá realizar trabajos en las instalaciones de proceso de la planta de mantenimiento, toma de muestras, supervisión o puesta en marcha de instalaciones existentes o a incorporar en la planta, según sean las necesidades operacionales de las instalaciones. Para ello, cumplirán con lo indicado en la evaluación de riesgos correspondiente, utilizando los equipos de protección necesarios indicados en la misma. Cuando se trate de acceder a espacios confinados se aplicará lo indicado en el protocolo de acceso a espacios confinados.

El trabajador será designado como recurso preventivo de la empresa, y supervisará y controlará toda operación realizada en planta en materia de seguridad y salud, verificando el correcto estado de instalaciones y del proceder de los trabajadores y trabajadoras afectados

por los trabajos, garantizando el uso de los equipos de protección individual tanto propios como del resto de trabajadores y trabajadoras afectados en los trabajos a realizar.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asigne por el jefe de planta y sean adecuadas a su categoría profesional.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asigne por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

Horario de trabajo.

El horario de trabajo diario será el adecuado para dar cobertura a las necesidades indicadas en el pliego de condiciones de los Servicios Técnicos de AMVISA y permita la organización del servicio.

## Funciones encargado de motogeneración – capataz

Dependencia.

Directamente del jefe de explotación, producción y mantenimiento.

Funciones a realizar.

El capataz será, en coordinación con el encargado de mantenimiento, el encargado de coordinar y controlar a pie de máquina con los oficiales de mantenimiento que las reparaciones son acometidas con el máximo criterio y ejecución técnica, respetándose siempre las indicaciones de los manuales de especificaciones técnicas del fabricante. Debido a su experiencia en el mantenimiento de motogeneradores, prestará apoyo directo en el mantenimiento de equipos específicos como los motogeneradores, equipos de bombeo de fangos y en general los grandes equipos de la EDAR. Para este puesto, se hallará un titulado técnico, con experiencia en estos trabajos.

Realización de las operaciones de mantenimiento preventivo de los equipos de motogeneración, según las especificaciones del fabricante de los mismos.

Supervisión, en coordinación con la jefatura de producción, explotación y mantenimiento, de la producción de la planta de motogeneración de la EDAR, en función de las prioridades del proceso y las necesidades de producción eléctricas del momento.

Apoyo a las empresas encargadas de la realización de los distintos mantenimientos por parte de empresa externa de los equipos de la EDAR.

Realización y/o supervisión de las operaciones de mantenimiento correctivo, de los equipos de motogeneración, equipos de bombeo de fangos y en general de los grandes equipos de la EDAR.

Supervisar a pie de máquina, las operaciones de mantenimiento correctivo y preventivo de los equipos electromecánicos e instrumentación, de la EDAR, para que éstas sean acometidas con el máximo criterio y ejecución técnica, acorde a las especificaciones del fabricante.

Ayudar a la Jefatura de Producción, Explotación y Mantenimiento, en todas las funciones derivadas de las necesidades de explotación y en las revisiones.

Suplir en períodos de vacaciones o baja las funciones del encargado de mantenimiento.

Verificar el cuidado de la conservación de los útiles y herramientas de taller.

Control de fungibles del almacén de la planta.

Realizar propuesta de pedidos, de todo aquel material necesario para la correcta ejecución de sus trabajos.

Comunicar a su mando inmediatamente superior cualquier incidencia detectada en las instalaciones.

Conservar en perfecto estado de orden y limpieza las instalaciones de la zona de trabajo.

Relaciones internas y externas en el ámbito de su competencia.

El personal técnico deberá realizar trabajos en las instalaciones de proceso de la planta de mantenimiento, toma de muestras, supervisión o puesta en marcha de instalaciones existentes o a incorporar en la planta, según sean las necesidades operacionales de las instalaciones. Para ello, cumplirán con lo indicado en la evaluación de riesgos correspondiente, utilizando los equipos de protección necesarios indicados en la misma. Cuando se trate de acceder a espacios confinados se aplicará lo indicado en el protocolo de acceso a espacios confinados.

El trabajador será designado como recurso preventivo de la empresa, y supervisará y controlará toda operación realizada en planta en materia de seguridad y salud, verificando el



correcto estado de instalaciones y del proceder de los trabajadores y trabajadoras afectados por los trabajos, garantizando el uso de los equipos de protección individual tanto propios como del resto de trabajadores y trabajadoras afectados en los trabajos a realizar.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asigne por el jefe de planta y sean adecuadas a su categoría profesional.

Cuantas funciones no relacionadas anteriormente se le asigne por el jefe de planta con el fin de dar ocupación efectiva durante su jornada laboral.

Horario de trabajo.

El horario de trabajo diario será el adecuado para dar cobertura a las necesidades indicadas en el pliego de condiciones de los Servicios Técnicos de AMVISA y permita la organización del servicio.

**Anexo III – Protocolo de corretornos**

1. Los corretornos (1, 2, 3, 4, según calendario rotativo presentado por la empresa), estarán disponibles, en su horario habitual de trabajo, (de lunes a viernes según el calendario laboral de la empresa en grupos de dos y de forma rotativa) para sustituir cualquier vacante del personal, excepto las producidas por el disfrute del periodo vacacional. Las bajas o ausencias que se produzcan en el turno de mañana las suplirán los corretornos que estén en dicho turno y las que se produzcan de tarde las realizarán los corretornos que estén de tarde.

2. Si por cualquier razón o circunstancia, no hubiera corretornos trabajando de mañana para sustituir al personal de mañana, o de tarde para sustituir el personal que trabaja de tarde, o el periodo a sustituir sea nocturno, así como fines de semana o festivos en cualquier turno, el corretornos que cronológicamente tenga menor número en la secuencia del calendario sustituirá al personal ausente, cambiando su turno. Si el tiempo de descanso entre jornadas ha sido inferior a 12 horas, las horas que le falten al corretornos hasta llegar a las citadas 12 horas de descanso, tendrán consideración de horas extraordinarias.

3. Los corretornos 3 y 4 según el calendario rotatorio no tendrán obligación de cubrir vacantes en noches, festivos o fines de semana.

4. Si el corretornos con prioridad 1 o 2 cae de baja, se correrá la prioridad a los siguientes corretornos según el calendario rotatorio vigente.

5. Cuando ocurra una baja o ausencia del personal a sustituir, el corretornos será informado de dicha cuestión inmediatamente, para poder adecuarse cuanto antes a su nuevo horario.

6. Cuando un corretornos tenga que cambiar su ciclo habitual (mañana – tarde) y entre de noche a sustituir a un compañero, al finalizar las jornadas de noche tendrá un día festivo remunerado inmediatamente posterior a las noches realizadas, dicha jornada de descanso es necesaria para poder incorporarse nuevamente a su ciclo sin deber días a la empresa.

7. Como la jornada laboral habitual del personal corretornos es de lunes a viernes de mañana o tarde, se considerará de forma excepcional y de única aplicación para este colectivo, que en caso de tener que cubrir cualquier vacante el sábado en cualquier turno, se considerará el sábado como festivo. Esta circunstancia no es de aplicación al personal de turnos y el resto de personal de la planta.

8. Cuando el corretornos número1 entre a sustituir a algún compañero, pasará el teléfono según el calendario rotatorio al corretornos número2 que tiene que llevar el teléfono de disponibilidad. Si el corretornos número1 es requerido para hacer una sustitución el viernes por la tarde, sábado, domingo o festivo y sea imposible entregar el teléfono y si durante esa circunstancia ocurriera otra baja en el personal de turnos, sería imposible sustituir esta segunda baja. Ante esta excepcional circunstancia la empresa podrá ponerse en contacto al teléfono personal de cualquiera de los corretornos, según la prioridad existente en ese momento. Los corretornos que sean comunicados en esta circunstancia no tienen obligación de acudir a realizar la suplencia del personal. En contraprestación ante esta circunstancia, en caso de acudir a realizar una suplencia el corretornos que acuda tras ser comunicado a su teléfono personal (y que no sea prioridad 1), se remunerará por cada hora trabajada en estas circunstancias (hasta el comienzo de una jornada normal) por dos horas de descanso independientemente de los pluses percibidos. Los corretornos afectados en el paso del teléfono se pondrán de acuerdo entre ellos para que el cambio del teléfono sea efectivo.

**Anexo IV – Protocolo de guardias**

1. Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, realizar el servicio de guardia será obligatorio para todos los trabajadores y trabajadoras de mantenimiento que sean designados por la empresa, siendo esta prestación inherente al carácter público del servicio que presta la misma.

2. Se dispondrá de dos teléfonos móviles: Móvil Prioridad 1 y Móvil Prioridad 2 (para cubrir bajas y ausencias).

3. El servicio de guardia consistirá en que el oficial que disponga del Móvil de Prioridad 1 según lo indicado en el calendario laboral deberá estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que se le pueda encomendar al empleado fuera de su jornada de trabajo (entre las 21.00 horas y las 07.15 horas del día siguiente, y durante las 24 horas de los sábados, domingos y festivos). El operario deberá acudir a planta lo antes posible y en un tiempo máximo de 2 horas.

4. En caso de baja o ausencia, el personal técnico comunicará al oficial con Prioridad 2 la baja o ausencia del titular, por lo que el oficial de Prioridad 2 realizará la sustitución del oficial con Prioridad 1. En el momento en que el oficial titular del móvil con Prioridad 1 coja el alta o se reincorpore al trabajo, el oficial con el móvil Prioridad 2 cederá el servicio al titular, continuando con el móvil de Prioridad 2 hasta la finalización del periodo según el calendario adjunto.

5. La empresa compensará económicamente según lo estipulado en el convenio colectivo firmado tanto al titular del móvil de Prioridad 1 como al Móvil de Prioridad 2.

6. La gravedad de la avería la determinará el técnico correspondiente, quien determinará la necesidad del trabajador de guardia de acudir a la EDAR.

7. Los oficiales de guardia rotarán sus vacaciones de forma que no coincidan con el periodo de Prioridad 1.

8. Debido al elevado grado de automatización de la planta, el personal de mantenimiento se compromete a acudir a la EDAR ante situaciones críticas o indicaciones específicas del personal técnico y según indica el punto 16 del acuerdo colectivo firmado.

**Anexo V – Vestuario laboral****Personal de planta**

<b>ROPA DE VERANO</b>	<b>ROPA DE INVIERNO</b>
Camiseta: top M/C C/bolsillo marino Camisa: M/C 2 bolsillo marino Pantalón: IT marino Cazadora: IT marino Bota: Jalursa piel flor negro Zapato: Jalalplus piel flor negro Se elegirá entre: camisa o camiseta Bota o zapato Gorra	Camisa. M/L marino Pantalón: acolchado marino / pana marino Jersey: Praga marino Chaleco: Teide marino Parka: Timber mangas desmontables Traje de agua: Danubio Bota de agua: sin puntera Gorro: Balaclava negra Se elegirá entre: pantalón acolchado o pantalón de pana Se elegirá entre: jersey o chaleco

Se entregarán cada dos años los siguientes elementos: parka/bota de agua/traje de agua.

Se entregarán dos toallas lavabo por persona y año y dos toallas de ducha por persona/año.

Laboratorio.

Ropa de verano.

4 pijamas blancos/año.

2 batas blancas/año.

2 pares de zuecos/año.

La ropa de invierno o de trabajo en el exterior, será entregada según las necesidades del personal.

Los elementos arriba indicados se entregarán con la periodicidad arriba indicada y separada en ropa de verano e invierno. En la ropa de invierno se entregarán cada dos años los elementos arriba indicados (parka, bota de agua y traje de agua). Se entregará una bota/zapato por trabajador y año según modelo elegido por los delegados de personal y prevención. En caso de elementos descatalogados en el futuro se elegirán modelos equivalentes.

Las fechas de la entrega de la ropa serán las de mayo para la de verano y la de Noviembre para la de invierno.

En la elección de la ropa de trabajo participarán los delegados en prevención que estén en cada momento o persona que designen.

Al personal eventual se le asignará la ropa que se corresponda con la duración y época del contrato.

En los contratos inferiores a 6 meses, se asignará la necesaria para el desarrollo del trabajo contratado.