



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 18 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Acta, de fecha 13 de septiembre de 2023, en la que se recoge el "Acuerdo de adhesión de la UTE Ambling-Vegas Altas-Siberia al Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua". (2023063635)

Visto el texto del Acta de fecha 13 de septiembre de 2023, suscrita por la representación de la empresa y los Delegados de Personal para los centros de trabajo afectados de la provincia de Badajoz, en la que se recoge el "Acuerdo de adhesión de la UTE Ambling-Vegas Altas-Siberia al Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua" –Código de convenio 99014365012003 y publicado en el BOE de 3 de octubre de 2019, modificado en BOE de 21 de enero de 2021- y le ha correspondido el código de convenio 06100122122023.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 18 de octubre de 2023.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



ACUERDO DE ADHESIÓN Y GARANTÍAS DEL PERSONAL DE UTE-
AMBLING, VEGAS ALTAS SIBERIA - SERVICIO DOMICILIARIO DEL AGUA
DE EXTREMADURA, SA, AL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO
INTEGRAL DEL AGUA

Por la parte empresarial:

Álvaro Sánchez Rodríguez. UTE - Ambling VEGAS ALTAS -SIBERIA-

Representación de los trabajadores:

Eduardo Cadenas Murillo. CCOO.

José María Lozano Hidalgo. CCOO.

Piedad Fernández Moreno. Asesor CCOO:

MANIFIESTAN

- I. Que ambas partes ostentan legitimación suficiente para negociar un Acuerdo colectivo de conformidad con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.
- II. Que según se establece en el artículo 6 del Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura (81000045011997) DOE 16-02-17, el ámbito temporal finalizó el pasado día 31 de diciembre de 2018.
- III. Que según el artículo 8 de citado Convenio Colectivo se produjo la denuncia del Convenio el 29 de noviembre de 2018 por la parte social, estando en situación de ultraactividad hasta el 31/12/2022.
- IV. Que habida cuenta que las relaciones laborales del personal de UTE -Ambling Vegas Altas Siberia, en el 01/01/2023 no se van a regir por Convenio Colectivo sectorial alguno, el pasado día 29 de mayo de 2023, se acordó iniciar las negociaciones para una posible acuerdo de adhesión y garantías, del personal UTE -Ambling Vegas Altas Siberia-, que estaba afectado por el Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura, al Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua vigente en cada momento, constituyéndose la mesa negociadora formada por los delegados de personal de los centros de trabajos Vegas Altas/Siberia , y la representación de la empresa.
- V. Que tras haber mantenido numerosas reuniones la comisión negociadora ha alcanzado el siguiente el presente acuerdo de garantías y adhesión al Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua (código de Convenio n.º 99014365012003) para su entrada en vigor el 01/01/2023, de conformidad con lo previsto en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo a los siguientes.



ANEXO I

Primero. Adhesión al Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (Código de Convenio 99014365012003).

Respecto a las relaciones laborales en la empresa UTE Ambling- Vegas Altas-Siberia-, reguladas hasta el 31/12/2022 por el Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura (código de Convenio 81000045011997) pasarán a regularse conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (código de Convenio 99014365012003) con efectos de 01 de agosto de 2023.

Segundo. Plus adaptación Convenio.

A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo de adhesión, se realizará el proceso de adaptación de la estructura salarial de todo el personal de UTE -Ambling Vegas Altas-Siberia-, al Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, aplicándose para el año 2023 los incrementos establecidos en este Convenio estatal.

Para la adaptación de la estructura retributiva del Convenio Colectivo estatal se estará a lo dispuesto en su disposición adicional primera, que establece que aquellas empresas que se incorporen al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, desde su entrada en vigor, procederán a la adaptación de la estructura retributiva establecida en el Convenio Colectivo de origen a la determinada en el Convenio Estatal, adaptando los conceptos retributivos convencionales de aplicación anterior a la estructura, conceptos y cuantías contenidas en el Convenio en el momento de su adscripción, garantizando que no se produzca ningún tipo de merma económica por la citada adscripción.

Por ello, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores y trabajadoras establecidos por su Convenio Colectivo de procedencia, serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en el Convenio, modificando el recibo de salarios y los conceptos contenidos en el mismo desde la fecha de adscripción.

Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo de procedencia en su totalidad por los establecidos en las Tablas Salariales vigentes de aplicación del Convenio Colectivo Estatal, si existiese un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor del/la trabajador/a, dicho exceso se retribuirá mediante el complemento salarial denominado "Plus adaptación Convenio Estatal", de tal modo que se garantice al trabajador o a la trabajadora la cuantía total de la retribución anual fija que, derivada de los conceptos salariales de su anterior Convenio de aplicación, tuviese establecida. Esta adaptación se aplicará a todos los conceptos salariales que pudieran tener las Empresas recogidos y que derivasen del convenio colectivo de procedencia, con independencia de su denominación, índole o naturaleza, no suponiendo dicha adaptación una modificación sustancial de condiciones de trabajo.



A partir de ese momento, los conceptos correspondientes a la estructura retributiva del Convenio Colectivo Estatal se incrementarán de acuerdo con lo pactado para cada momento en el mismo, salvo para el "Plus adaptación Convenio Estatal revalorizable" regulado en el párrafo 7 de este punto, no siendo posible aplicar por este motivo absorción y compensación del "Plus adaptación Convenio Estatal", el cual se abonará en las 12 mensualidades del año.

Respecto al exceso de retribución fija en cómputo anual regulado en el párrafo cuarto y que correspondan a aquellos devengos y/o cualquier tipo de retribución de naturaleza compensable y absorbible que el trabajador o la trabajadora viniese percibiendo derivado de convenio o acuerdo colectivo o bien acuerdo o condición individual, mantendrán la misma naturaleza contemplados en su conjunto y cómputo anual, retribuyéndose los mismos a través de un plus denominado "Plus adaptación Convenio Estatal compensable/absorbible".

Respecto al exceso de retribución fija en cómputo anual regulado en el párrafo cuarto y que correspondan a aquellos devengos y/o cualquier tipo de retribución que el trabajador o la trabajadora viniese percibiendo derivado de Convenio o acuerdo Colectivo o bien acuerdo o condición individual y que en origen fuera revalorizable, mantendrán la misma naturaleza contemplados en su conjunto y cómputo anual, retribuyéndose los mismos a través de un plus denominado "Plus adaptación Convenio Estatal revalorizable", salvo pacto colectivo en contrario. Este complemento se incrementará a partir de ese momento en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Los conceptos salariales que vinieran percibiendo los trabajadores de UTE -Ambling Vegas Altas Siberia-, en función del trabajo realizado por los conceptos de Plus de Nocturnidad y Servicios Especiales (en el estatal complemento de retén), en cuantía superior a la establecida en el presente Convenio, se mantendrán en su cuantía y se incrementaran a partir de ese momento en el mismo porcentaje que se incrementa el salario base.

Tercero. Premio antigüedad.

El concepto premio antigüedad recogido en el artículo 31 Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, comenzará a devengarse a partir del 01/01/2023, para aquellas personas trabajadoras que tengan al menos un año de antigüedad, quedando consolidados aquellos importes que vinieran percibiendo en concepto de antigüedad.

Cuarto. Garantías ad personam.

La empresa UTE Ambling Vegas Altas Siberia, respetará como garantía ad personam, a las personas trabajadoras que estén de alta a fecha 31/12/2022, los siguientes derechos y mejoras regulados en el Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura:



a) Jornada y horario:

1. La Jornada semanal máxima será de 40 horas de trabajo efectivo.
2. La Jornada máxima anual será de 1.698 horas de trabajo efectivo.

Se entenderá como trabajo efectivo los 20 minutos de bocadillo en la jornada laboral.

3. En aquellos centros de trabajo que tengan jornada intensiva durante todo el año, se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio.

En el resto de los centros de trabajo será preferentemente intensiva, con un mínimo de ocho meses al año.

4. La jornada de trabajo para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio podrá ser establecida en Régimen de turnos cuando las necesidades del servicio lo requieran, previo acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
5. De acuerdo a lo establecido en el artículo 34.2 ET el porcentaje máximo de jornada que podrá ser distribuida de forma irregular podrá ser del 5 %. En todo caso, siempre se respetarán los días de descanso previstos en el calendario del trabajador/a que no podrá ser incrementado en el número de jornadas anuales establecidas en el mismo. Se respetarán los 5 días de preaviso que como mínimo establece el 34.2 del ET.

b) Calendario laboral:

Anualmente, en el primer mes del año, se elaborará por la empresa el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, a quienes se entregará una copia una vez firmado por ambas partes, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El citado calendario laboral deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los descansos semanales y entre jornada.
- Los días festivos y otros días inhábiles.

c) Descanso semanal:



Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

d) Horas extraordinarias:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este Convenio Colectivo.
2. Las horas extraordinarias que sean compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas según lo establecido en tabla anexa publicada en las tablas 2018 de Convenio Sectorial de Extremadura, (más los incrementos pactados en el presente acuerdo) si bien, podrá pactarse entre empresa y las personas trabajadoras la compensación de las mismas en tiempo de descanso, incrementándose en un 100 % el período de descanso. A partir del 2023 se incrementarán en el mismo porcentaje que se incrementa el salario base.

Las horas de descanso por compensación podrán ser acumuladas en jornadas completas, siempre que el servicio lo permita, pudiéndose acumular a vacaciones, fines de semana y puentes.

3. Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para las personas trabajadoras las siguientes:
 - a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
 - b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.



c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

e) Vacaciones:

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales o 23 días laborables, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural.

El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras dentro de los tres primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que cada persona trabajadora debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses. Estas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre.

f) Permisos y licencias:

Permisos retribuidos: Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias, con percepción del salario o sueldo total que disfrute en esos momentos, a tenor de lo dispuesto en las medidas laborales contenidas en el RDL 5/2023 de BOE 29 de julio, y la trasposición de la Directiva EU 2019/1158 de 20 de junio de 2019, y el artículo 37 del ET, en todos sus puntos y apartados.

Matrimonio o unión de hecho debidamente acreditada en el registro correspondiente, 15 días naturales, que podrán disfrutarse unidos a las vacaciones anuales, a elección del trabajador:

- 1.º grado consanguinidad o afinidad: cinco días hábiles, en los casos de parto, fallecimiento, enfermedad grave, accidenté, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y cuidados. Cuando el trabajador que ejerce el derecho precise hacer un desplazamiento a otra localidad, el permiso se incrementara en dos días hábiles,
- 2.º grado de consanguinidad o afinidad: cinco días hábiles. Mismos supuestos que para el primer grado. Cuando el trabajador que ejerce el derecho precise hacer un desplazamiento a otra localidad, el permiso se incrementara en dos días hábiles.

Todos los anteriores supuestos se acreditarán adecuadamente.



En todo lo demás referente a licencias y permisos se estará al amparo de lo establecido en el artículo 47 del VI Convenio Colectivo del Ciclo Integral del Agua, en los apartados, c,d,e,f,g,h.

Los/as trabajadora/es, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad.

Asimismo, previa comunicación a la empresa, podrá acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Y en lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

g) Servicios especiales:

Todo el personal afectado por este Convenio, que, por exigencias del servicio, tenga que estar pendiente de ser avisado o llamado por estar de guardia localizada, percibirá una bonificación que consistirá en lo siguiente:

Por domingos y días festivos: 36,43 euros.

Por los sábados: 18,21 euros.

De lunes a viernes: 9,10 euros.

Estos importes a partir del 2023 se incrementarán en el mismo porcentaje, que se incrementa el salario base.

Todos ellos, independiente de los recargos que, por horas extraordinarias pudieran corresponderles.

Se entiende por guardia localizada, la situación de aquellas personas que al finalizar su jornada laboral diaria siguen estando localizadas en prevención de posibles catástrofes o averías que pudieran surgir durante las restantes horas del día.



Las empresas facilitarán a los trabajadores y trabajadoras los medios técnicos adecuados para que estén localizados.

Antes de finalizar cada año, se fijará en cada Empresa el calendario anual de guardias localizadas del año siguiente, de forma que todos los trabajadores y trabajadoras que realizan guardias localizadas conozcan todas las semanas que en el año le corresponde a cada uno realizar dichas guardias, con el fin de poder planificar y compaginar la actividad laboral y la vida familiar.

h) Premio de permanencia:

La persona trabajadora que cumpla diez años de permanencia en la empresa percibirá la cantidad equivalente a una mensualidad de salario base.

Este importe se abonará dentro de ese año, de la forma que la empresa estime más oportuna.

i) Dietas y kilometraje:

La persona trabajadora que por necesidades de la empresa se desplace fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, le serán abonadas las siguientes cantidades:

Media dieta: 26,46 euros.

Dieta Completa: 50,98 euros. Este importe a partir del 2023 se incrementará en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Cuando la persona trabajadora pernocte por necesidades de la empresa fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, los gastos originados serán por cuenta de la misma debiendo justificarse los gastos.

En los casos en que, por necesidades de servicio, la persona trabajadora utilice su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad de 0,33 euros/km.

Estos importes a partir de 2023 se incrementarán en el mismo porcentaje que se incrementa el salario base.

j) Enfermedades y accidentes:

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad o accidente, la empresa abonará a la persona trabajadora afectada la diferencia hasta completar el 100 % de sus retribuciones habituales.



En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad temporal, por parte de algún trabajador/a, la empresa, previo comunicado a la representación de los trabajadores y trabajadoras legalmente constituida en la misma, podrá abonar a la persona trabajadora afectada lo estipulado en la legislación vigente.

k) Seguro de accidentes:

Para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 25.000 euros a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el DOE y durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos/as legales del trabajador o trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

Quinto. Documento individual de adhesión y garantías.

La empresa elaborará un documento que será entregado a cada trabajador/a afectado por el acuerdo, donde se detallará el proceso de adscripción al Convenio estatal y se recoja las garantías personales del presente acuerdo.

Sexto. Periodo máximo de adaptación salarial.

Se establece un plazo máximo de tres meses para que se pueda realizar la adaptación de la estructura salarial.

Séptimo. Disposición derogatoria.

Con la aplicación del presente Acuerdo Colectivo quedan derogados cualquier otro Acuerdo o Pacto Colectivo, que pudiera existir con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo y se viniese aplicando antes de la entrada en vigor del presente documento, acordándose expresamente la no aplicación del Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura por finalización de su ultraactividad, salvo que un futuro se pudiera negociar nuevamente dicho Convenio, lo que promoverá nuevamente una negociación para la vuelta a la aplicación al mismo, previa denuncia de cualquiera de las partes.

**Octavo. Disposición adicional primera.**

Condiciones más beneficiosas para el personal que se incorpore a UTE -Ambling Vegas Altas Siberia, una vez sea de aplicación el Convenio Estatal, a partir del 01/01/2023:

Se establece para el personal que se incorpore a UTE-Ambling Vegas Altas Siberia, tras la entrada en vigor de este acuerdo las siguientes condiciones más favorables a las del Convenio estatal que les será de aplicación.

Jornada y horario.

La Jornada semanal máxima será de 40 horas de trabajo efectivo.

La Jornada máxima anual será de 1.698 horas de trabajo efectivo.

Se entenderá como trabajo efectivo los 20 minutos de bocadillo en la jornada laboral.

En aquellos centros de trabajo que tengan jornada intensiva durante todo el año, se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio.

En el resto de los centros de trabajo será preferentemente intensiva, con un mínimo de ocho meses al año.

La jornada de trabajo para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio podrá ser establecida en Régimen de turnos cuando las necesidades del servicio lo requieran, previo acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34.2 ET el porcentaje máximo de jornada que podrá ser distribuida de forma irregular podrá ser del 5 %. En todo caso, siempre se respetarán los días de descanso previstos en el calendario del trabajador/a que no podrá ser incrementado en el número de jornadas anuales establecidas en el mismo. Se respetarán los 5 días de preaviso que como mínimo establece el 34.2 del ET.

Noveno. Disposición adicional segunda.

Para interpretar lo estipulado en el presente acuerdo de adhesión y garantías, se crea una comisión de seguimiento del acuerdo de adhesión y garantías entre las partes firmantes del mismo, formada por cuatro miembros, dos en representación de la empresa, y dos en representación de los trabajadores.

La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

**Décimo. Comunicación a la autoridad laboral.**

El presente acuerdo de adhesión y garantías se comunicará, tal y como prevé el artículo 92 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, a la Autoridad Laboral al día siguiente de su firma, para su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial. A dichos efectos ambas partes convienen que la referida comunicación la llevará a cabo la representación empresarial, a través de la persona que ella designe.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión con pleno acuerdo de todos los asistentes, quienes en prueba de conformidad con lo expuesto firman la presente acta en el lugar y fecha en el encabezamiento indicado.

PARTE EMPRESARIAL

PARTE SOCIAL

• • •

