

# Convenio Colectivo de la empresa Servicios Arga-Valdizarbe, S.L. de Puente La Reina

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 186, de 10 de agosto de 2021*

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
“SERVICIOS ARGVA VALDIZARBE-ARGVA IZARBEIBARKO ZERBITZUAK, S.L.”  
Y SUS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES (2020-2023)

*Aprobación y firma del convenio*

Asisten las siguientes personas, reunidas para la firma del Convenio Colectivo de la empresa Servicios Arga Valdizarbe/Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L. (SAV/AIZ, S.L.), el día 15 de marzo de 2021, estando presentes:

–En representación de la Empresa SAV/AIZ, S.L.:

- Presidenta, doña Sabina García Olmeda, Presidenta del Consejo de Administración.
- Consejero, don Pedro José Soto Eguren, Vicepresidente del Consejo de Administración.
- Directora, doña Jaione Mariezkurrena Baleztena.

–En representación de los/as trabajadores, los tres delegados de personal:

- Don Iñaki Iriberry Salinas- delegado de personal, SAV/AIZ, S.L. (representante ELA).
- Don Eduardo Fernández Jiménez- delegado de personal SAV/AIZ, S.L. (representante ELA).
- Don Francisco Fernández Rodríguez, delegado de personal de SAV/AIZ, S.L. (representante CC.OO.).

El contenido del Convenio, como el procedimiento seguido para su negociación se ajusta a lo previsto en el 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 –ET/15–, y que se respetan las limitaciones que para los gastos de personal establece el artículo 18 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 –LPGE 2021–.

Por mayoría de la representación sindical (dos Delegados de Personal) y unanimidad de la parte empresarial de SAV/AIZ, S.L.

SE ACUERDA:

Primero.–Aprobar el Convenio Colectivo aplicable al personal al servicio de la empresa Servicios Arga Valdizarbe/Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L., que lo firman las siguientes personas:

–De la representación de la Empresa SAV/AIZ, S.L., lo firman todas las personas siguientes:

- Presidenta, doña Sabina García Olmeda, Presidenta del Consejo de Administración.
- Consejero, don Pedro José Soto Eguren, Vicepresidente del Consejo de Administración.
- Directora de la empresa, doña Jaione Mariezkurrena Baleztena.

–De la representación de los/as trabajadores, lo firman dos delegados de personal:

- Don Iñaki Iriberry Salinas, delegado de personal, SAV/AIZ, S.L. (representante ELA).
- Don Eduardo Fernández Jiménez, delegado de personal SAV/AIZ, S.L. (representante ELA).

–De la representación de los/as trabajadores, no lo firma un delegado de personal:

- Don Francisco Fernández Rodríguez, delegado de personal de SAV/AIZ, S.L. (representante CC.OO.).

“A continuación, se transcribe el Texto íntegro como documento Anexo”.

Segundo.–Se ha convocado a los Delegados de Personal para proceder a su firma, y por parte de los Delegados de Personal se han hecho las siguientes anotaciones/matizaciones al Texto:

–2 delegados de personal y representante de ELA, en relación con el artículo 32 del Convenio Colectivo relativo a “Supresión de derechos anteriores no incluidos en el presente convenio”, establecen como Nota: Este artículo únicamente se refiere a acuerdos individuales anteriores a este Convenio, que quedan sin efecto.

–1 delegado de personal: No va a firmar este Convenio ya que él y otras personas se sienten discriminadas. Le parece bien el proceso de negociación mantenido.

Tercero.–Comunicar el presente acuerdo a la autoridad laboral, en el plazo máximo de 15 días contados a partir del momento de la firma del Convenio Colectivo, con traslado de su texto íntegro, a los efectos previstos en el artículo 90.2 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 –ET/15–.

En Puente la Reina/Gares, a 15 de marzo de 2021. Firma Representantes.

**ANEXO***Texto del convenio colectivo***CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
“SERVICIOS ARGVA VALDIZARBE-ARGVA IZARBEIBARKO ZERBITZUAK, S.L.”  
Y SUS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES (2020-2023)****CAPÍTULO 1***Condiciones laborales de carácter general aplicables a todo el personal de la empresa***Artículo 1.º Ámbito del Convenio.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de la empresa “Servicios Arga Valdizarbe-Arva Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L.” (en adelante “S.A.V-A.I.Z., S.L.”) con su personal laboral.

Ámbito de aplicación: “Captación, depuración y distribución de agua”.

**Artículo 2.º Vigencia.**

Su vigencia se extenderá desde 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023.

1. Este convenio se dará por denunciado expresamente el 1 de enero de 2024, comprometiéndose las partes a constituir la Comisión Negociadora antes del 29 de febrero de 2024, e iniciar la negociación del nuevo convenio en el plazo de 15 días desde la constitución de la Comisión Negociadora.
2. Al amparo del apartado g) del artículo 85.3 y del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras (ET), las partes acuerdan que, expirado el término de duración del convenio, mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**Artículo 3.º Comisión Mixta de Interpretación.**

A los efectos del presente Convenio y con el fin de dirimir las diferencias de aplicación y/o interpretación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Dicha Comisión está compuesta por la representación de los trabajadores y trabajadoras (en número de tres) y por la representación de la empresa: Presidencia, Vicepresidencia y Secretaria-Directora de la empresa, que desempeñará las funciones que le corresponden. Ambas representaciones podrán ser asistidas por personas asesoras, que participarán en sus deliberaciones, con voz, pero sin voto. Estas reuniones se realizarán en horario laboral.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo sea sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar reclamación ante los Organismos competentes en esta materia.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la componen en el plazo de diez días desde que la petición se haya realizado. Dicha petición deberá realizarse por escrito presentado en el domicilio de la empresa. Reunida la Comisión, ésta dictará el acuerdo en el plazo de siete días.

Para la adopción de acuerdos será necesaria la mayoría de cada una de las partes. Las funciones y actividades de la Comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones legales ante las jurisdicciones competentes.

## Artículo 4.º Retribuciones.

NIVEL	SUBNIVEL	PUESTO	SALARIOS ACTUALES (euros)	CONVENIO 2020 (euros)	SUBIDA 2020 A 2021 (%)	2021 (euros)	SUBIDA 2020 A 2021 (%)	2022 (euros)	SUBIDA 2020 A 2021 (%)	2023 (euros)
4	2	Responsable del Servicio de Aguas	43.500,00	43.500,00	0,30	43.630,50	0,30	43.761,39	0,30	43.892,68
		Responsable del Servicio de Residuos y Medioambiente	42.800,00	43.500,00	0,30	43.630,50	0,30	43.761,39	0,30	43.892,68
	1	Responsable de Oficina Técnica y Proyectos	42.588,84	42.588,84	0,30	42.716,61	0,30	42.844,76	0,30	42.973,29
3	2	Encargado/a del Servicio de Residuos *	37.475,90	37.475,90	0,30	37.588,33	0,30	37.701,09	0,30	37.814,20
		Encargado/a del Servicio de Aguas	36.000,00	36.000,00	0,30	36.108,00	0,30	36.216,32	0,30	36.324,97
		Encargado/a de Administración	36.000,00	36.000,00	0,30	36.108,00	0,30	36.216,32	0,30	36.324,97
	1	Técnico/a preventivo agua	34.728,16	34.728,16	0,30	34.832,34	0,30	34.936,84	0,30	35.041,65
		Técnico/a medioambiental	34.728,16	34.728,16	0,30	34.832,34	0,30	34.936,84	0,30	35.041,65
		Ingeniero/a Técnico/a	34.728,16	34.728,16	0,30	34.832,34	0,30	34.936,84	0,30	35.041,65
2	2	Oficial 1.ª de Electromecánica	27.804,30	29.500,00	1,00	29.795,00	1,00	30.092,95	1,00	30.393,88
		Oficial de 1.ª de Fontanería	27.804,30	29.000,00	1,00	29.290,00	1,00	29.582,90	1,00	29.878,73
	1	Oficial de 1.ª de Administración	28.436,94	29.000,00	1,00	29.290,00	1,00	29.582,90	1,00	29.878,73
1	2	Oficial 1.ª Chófer (a extinguir)	27.804,30	28.000,00	0,30	28.084,00	0,30	28.168,25	0,30	28.252,76
		Peón/a-Conductor/a	25.000,00	26.300,00	1,00	26.563,00	1,00	26.828,63	1,00	27.096,92
		Auxiliar Administrativo	22.568,99	23.500,00	1,00	24.250,00	1,00	25.000,00	1,00	25.750,00
	1	Peón/peona	18.681,74	22.000,00	1,00	22.220,00	1,00	22.442,20	1,00	22.666,62

Encargado/a del Servicio de Residuos \*

El salario de este puesto se transformará en la misma cantidad que el resto de Encargados, al concluir el actual titular

Se establece una compensación para la persona nombrada Jefe/a de Equipo en el Servicio de Recogida de Residuos de 22 euros/día, por cada día que desempeñe dicha responsabilidad en ausencia de la persona Encargada.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el siguiente procedimiento de mejora:

- Desarrollo de un periodo de consultas de 15 días naturales entre las partes, es decir, la Dirección de la entidad y la RLT del centro de trabajo afectado. En caso de que no exista representación legal, las consultas se desarrollarán con una comisión "Ad hoc" de personas trabajadoras elegida al efecto. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, las nuevas condiciones aplicables en el centro de trabajo afectado y su duración.
- A falta de acuerdo, las partes remitirán el expediente a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de siete días naturales desde la finalización del periodo de consultas. La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo de 7 días para dictar resolución expresa de "conformidad" o de "no conformidad" con la inaplicación planteada, debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social. Las resoluciones de "conformidad" tendrán la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y deberán ser notificadas a la Autoridad Laboral.
- En el supuesto de que la Comisión Paritaria dicte resolución de "no conformidad", las partes deberán recurrir a solventar las discrepancias surgidas en la negociación, a una mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, que deberá solicitarse en el plazo de siete días naturales desde la notificación de la resolución de "no conformidad" de la Comisión Paritaria. La mediación se desarrollará por periodo máximo de 30 días naturales, ampliable previo

acuerdo expreso de las partes. En caso de lograrse avenencia entre las partes, el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en el centro de trabajo afectado y su duración, debiéndose notificar el mismo a la Autoridad Laboral y a la Comisión Paritaria del Convenio.

- d) En el supuesto de que la mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra finalice sin acuerdo, tanto la posibilidad de someter la cuestión a arbitraje como la posibilidad de acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sólo será posible con el acuerdo escrito entre la representación empresarial y la representación legal RLT, o en su defecto comisión "Ad hoc" de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 5.º Horas extraordinarias.**

Siendo la actividad propia de la empresa "S.A.V-A.I.Z., S.L." un servicio público, las partes reconocen el carácter de "estructurales" para las horas extraordinarias que se realicen por ausencias no previstas, cambios de turno o por necesidades imprevistas del servicio, todo ello al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, sobre cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

Los servicios deberán estar pertinentemente concebidos y estructurados al objeto de evitar excesos sobre la jornada diaria, de manera que la realización de horas extraordinarias estructurales se produzca exclusivamente en casos de fuerza mayor.

En los casos de excesos sobre la jornada laboral establecida se acuerda, como norma general aplicable, la compensación de las horas extras realizadas por horas de descanso, a no ser que dicha compensación no sea posible a juicio de la empresa, en cuyo caso se procederá a su compensación económica.

De manera trimestral cada persona Responsable de Servicio debe garantizar se compensen con tiempo de descanso las horas extras generadas por personal a su cargo, quienes podrán elegir los días de descanso en días sueltos o semanas completas, teniendo en cuenta las incompatibilidades detalladas en el Anexo I. Si no fuera posible la compensación por tiempo de descanso deberá informar a la Dirección.

Para que las prolongaciones de jornada tengan la consideración de horas extraordinarias deberán estar expresamente autorizadas por la persona con el puesto de Encargada o Responsable del Servicio, quien firmará posteriormente los correspondientes partes y dará cuenta a la Dirección de la empresa. Las autorizaciones de horas extra para las personas Responsables de Servicio las dará la Dirección de la empresa.

Para la compensación de las horas extras se establece:

- Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables se valorarán a 1,75 de la hora normal.
- Las horas extraordinarias trabajadas en horario nocturno (de 22:00 horas a 6:00 horas) y las horas extraordinarias trabajadas en días festivos se valorarán a 2,25 de la hora normal de trabajo.

Las partes firmantes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para reducir las horas extraordinarias, aplicando el criterio de utilizarlas únicamente en caso de urgente necesidad o fuerza mayor, o por petición de un servicio extraordinario por parte de los Ayuntamientos.

La desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual tiene como objeto el favorecer la creación de empleo, acordando para ello ambas partes, reducir al mínimo indispensable dichas horas, esto es las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas realizadas fuera de la jornada laboral y con carácter habitual. Supresión total y absoluta. Si como consecuencia del trabajo propio de un servicio se estuvieran realizando

horas extras, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para su supresión.

2. Horas realizadas fuera de la jornada laboral y necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves en el Servicio.
3. En todo caso, el número de horas que el personal pueda realizar fuera de la jornada habitual no superara el límite de 80 horas anuales, o el límite que la legislación establezca.

Mensualmente se facilitará a las personas elegidas Delegadas de Personal, detalle de las horas extraordinarias efectuadas y que tengan el carácter de estructurales.

#### **Artículo 6.º Incapacidad temporal.**

Al personal que se halle en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, laboral o no, se le complementará durante todo el tiempo de duración de la incapacidad temporal las prestaciones que reglamentariamente abone la Seguridad Social hasta completar el 100 por 100 de la retribución total.

Se establecerá un periodo máximo para sustituir a la persona que se encuentre en situación de incapacidad temporal, estimado en 21 días laborales, si pasados estos 21 días, esta persona no se reincorpora, se utilizarán las bolsas de trabajo creadas para sustituciones, en la sección que corresponda. Y en un plazo máximo de 5 días laborales después de los 21 días, el puesto estará cubierto por una persona. Esta medida se aplicará para no sobrecargar al personal de la sección afectada.

#### **Artículo 7.º Dietas y kilometraje.**

Cuando por necesidades de la empresa se utilice vehículo propio para realizar algún trabajo encomendado por la misma, se abonará en concepto de kilometraje la cantidad de 0,33 euros por kilómetro. En el caso de que el desplazamiento se produzca en otro medio de transporte se aportará la factura o documento equivalente y se abonará el importe de la misma.

Si los trabajos se prolongasen de manera excepcional alcanzando el horario de comida o cena y, a juicio de la persona Responsable del Servicio, no fuera posible interrumpirlos durante dos horas para permitir el desplazamiento al domicilio, la empresa abonará el coste de la comida, debiéndose aportar la factura o documento equivalente de la misma. Las horas de comida no se computarán como trabajadas.

#### **Artículo 8.º Licencias, ausencias y facilidades.**

##### 8.1. Días de asuntos propios y bolsa de horas para flexibilidad.

–Permiso retribuido hasta 3 días por asuntos particulares, estando condicionado su concesión a las necesidades del servicio. A fin de garantizar una buena organización, los y las trabajadoras tendrán que solicitar los días con al menos una semana de antelación, salvo casos excepcionales o de fuerza mayor. Los días de asuntos propios se disfrutarán dentro del año natural.

En caso de que por necesidades del servicio no se permita disfrutar en el año en vigor, se podrá disfrutar en el primer trimestre del año siguiente.

–Se concederá 1 día más de asuntos particulares por cada 10 años de servicio en la empresa. El derecho a su disfrute surge desde el mismo año en que se cumplan los diez de antigüedad.

–Se dispondrá de una bolsa de horas con 20 horas, a disposición de cada persona trabajadora. Se podrán disfrutar por horas sueltas o de manera acumulada (jornada completa) durante el año natural. En cualquier caso, se deberá garantizar la prestación del servicio correspondiente. La disposición de esta bolsa de horas se aplicará a partir de enero de 2021.

##### 8.2. Otros permisos y licencias retribuidos.

–Por matrimonio de la persona trabajadora: 16 días naturales.



- Por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, cuñados/as, padre y madre: 1 día natural si el horario lo exige.
- Por nacimiento o adopción de hijo/a: 4 días naturales, a contar desde el mismo día del hecho causante.
- Por fallecimiento de cónyuge o hijo/a: 7 días laborables contados a partir de la fecha del suceso.
- Por fallecimiento de padre/madre, abuelos/as, hermanos/as, suegros/as y nietos/as: 3 días naturales, ampliables a un día más si se produce fuera de Navarra.
- Por fallecimiento de hijos/as políticos/as, hermanos/as políticos/as y abuelos/as políticos/as: 2 días naturales.
- Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- Consulta a especialista de la Seguridad Social prescrita por médico/a de cabecera: por el tiempo necesario.
- Cumplimiento de deberes de carácter público: Por el tiempo necesario.
- Exámenes: Por el tiempo necesario.
- Donación de sangre: Por el tiempo necesario, con un máximo de 3 horas/día.

### 8.3. Permisos retribuidos por intervención quirúrgica u hospitalización.

- Por hospitalización o ingreso domiciliario, operación quirúrgica con hospitalización o por operación quirúrgica sin hospitalización (incluida cirugía mayor ambulatoria) de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, ampliable a cuatro días si se produce fuera de Navarra.
- Por hospitalización o ingreso domiciliario mayor de 48 horas de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, ampliable a cuatro días si se produce fuera de Navarra. Este permiso podrá disfrutarlo la persona trabajadora mientras se encuentre ingresada la persona que ha generado el derecho y se podrá disfrutar bien en días sueltos o bien de forma continuada, pero siempre por días enteros.

En todos estos casos, la persona trabajadora deberá acreditar el justificante que, en los días de permiso disfrutados, el/la paciente que ha generado el derecho, estaba hospitalizado/a o había sido intervenido/a.

### 8.4. Reducciones de jornada.

- Lactancia. Permiso retribuido de 1 hora/día seguida de reducción de jornada, con un máximo de 9 meses, que podrán ser sustituidos por acumulación de jornadas completas hasta un máximo de 15 días.
- Reducción de jornada para el cuidado de hijos/as menores de 12 años entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella, sin retribución.

### 8.5. Permisos, licencias y excedencias no retribuidos.

- Permiso no retribuido para acudir a otras consultas médicas, siempre que ello no fuera posible fuera del horario de la jornada laboral: por el tiempo necesario.
- Permiso no retribuido por el tiempo necesario para acompañar a parientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad a citas médicas o sesiones de quimio/radioterapia siempre que la cita o los tratamientos se le apliquen a la persona enferma dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora y previa comunicación a la persona Responsable del Servicio, que deberá hacerse con la mayor antelación posible para poder reorganizar el funcionamiento del



mismo. El permiso será únicamente por el tiempo necesario y deberá ser recuperado por la persona trabajadora. Siempre se presentará justificante de dicho acompañamiento.

–Permiso especial: Toda persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un permiso especial de hasta un mes de duración, sin retribución y siempre que justifique, a criterio de la empresa, la causa que motive dicho permiso. Disfrutado el mismo, no podrá solicitar un nuevo periodo de permiso hasta transcurrido un año desde la finalización del permiso especial anteriormente disfrutado.

–Licencia especial: Toda persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de una licencia especial sin retribución por un periodo no inferior a un mes ni superior a tres meses. Disfrutada la misma, no podrá solicitar un nuevo periodo de licencia hasta transcurridos dos años desde la finalización de la licencia anteriormente disfrutada.

–Excedencia especial: Toda persona trabajadora podrá disfrutar de una excedencia especial de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento.

También podrá pedirse una excedencia especial de duración no superior a 2 años para atender al cuidado de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

–Excedencia voluntaria: Toda persona trabajadora fija con un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar de una excedencia voluntaria por un periodo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Para acogerse a un nuevo periodo de excedencia, disfrutada una anterior, deberá cubrir un nuevo periodo de dos años de servicio efectivo en la empresa.

La empresa reintegrará a la persona trabajadora automáticamente a su antiguo puesto de trabajo, siempre que se comunique con 15 días de antelación a la fecha prevista de finalización de la excedencia.

### **Artículo 9.º Prestación por paternidad.**

El trabajador/trabajadora, por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 16 semanas y bajo las condiciones establecidas en el “Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.” O en su caso bajo la Ley vigente en el momento de su aplicación.

### **Artículo 10.º Vestuario y equipamiento.**

La persona trabajadora que realicen su actividad laboral en condiciones de suciedad o poco higiénicas o en cualesquiera otras que precisen de prendas al efecto, se le dotará de las mismas, previo informe de la persona Responsable del Servicio y de la persona nombrada Delegada de Prevención.

El vestuario será acorde al estudio de prevención de riesgos laborales realizado por la empresa.

A las personas trabajadoras que padecen limitaciones de visión, la empresa les proporcionará gafas debidamente graduadas siempre y cuando estén contratadas por al menos 6 meses.

### **Artículo 11.º Formación.**

La empresa considera del máximo interés la formación y capacitación de las personas que integran la plantilla de la misma, fundamentalmente en lo que les permita un mayor perfeccionamiento profesional, sin olvidar la formación básica en el aspecto humano e intelectual.

La empresa elaborará un Plan de Formación bianual con las aportaciones realizadas por las personas Responsables de cada Servicio y la plantilla en general. El Plan deberá ser ratificado por las Personas elegidas Delegadas de Personal antes de su aprobación por el Consejo de Administra-

ción durante el primer trimestre de cada año. En este documento se establecerán las necesidades de formación para cada puesto, su financiación y cronograma.

Se creará una Comisión de Formación integrada por las personas Responsables de cada servicio (o Encargada, si no hay Responsable), representantes de trabajadores y trabajadoras y la Dirección de la empresa para participar en el desarrollo del Plan de Formación y realizar el seguimiento y evaluación de las acciones formativas.

Se consensuarán las acciones formativas semestrales y en caso de discrepancias entre personal y Dirección, será el Consejo de Administración quien adopte el acuerdo pertinente.

#### **Artículo 12.º Derechos y garantías sindicales.**

Las personas elegidas Delegadas de Personal dispondrán de 15 horas mensuales para la realización de gestiones y actividades propias de su cargo, dicho crédito se contabilizará trimestralmente y podrá ser acumulado en una o varias personas. La solicitud de horas deberá hacerse con la mayor antelación posible para poder reorganizar el funcionamiento del Servicio.

Tendrán derecho a informar en horas de trabajo a la plantilla, previa comunicación a la empresa y siempre adecuando el horario a la menor repercusión en el funcionamiento de los Servicios.

#### **Artículo 13.º Gratificaciones extraordinarias.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias (julio y diciembre), calculándose éstas sobre los conceptos salariales establecidos para cada puesto de trabajo, incluida la antigüedad.

#### **Artículo 14.º Revisión médica.**

Toda persona trabajadora tendrá derecho a un reconocimiento médico al año, que comprenderá las pruebas establecidas legalmente, incluyendo pruebas de vista y oído, así como las pruebas de determinación de PSA, para trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años.

#### **Artículo 15.º Seguridad y salud laboral.**

La empresa dotará a las personas trabajadoras del material de seguridad necesario para la realización del trabajo. Así mismo la empresa cambiará de puesto de trabajo, siempre que existiera un puesto adecuado, a los y las trabajadoras que sufran daños en su salud como consecuencia del puesto desempeñado y previo informe médico de centro oficial. Toda persona empleada que sea trasladada de puesto de trabajo a causa de daño a la salud, no sufrirá pérdida económica ni de categoría profesional ni ningún tipo de perjuicio por tal circunstancia.

Se potenciará la formación del personal, a fin de que reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, referente a las medidas de protección y prevención que deben adoptarse para controlar factores de riesgo detectados en su puesto de trabajo.

Según la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 35: la persona nombrada Delegada de Prevención será elegida entre las personas elegidas Delegadas de Personal, y sus competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ser consultada por la empresa, con carácter previo, acerca de las decisiones referidas en el artículo 33 de dicha Ley.
4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el caso de que haya más de una persona elegida Delegada de Personal, se procederá al nombramiento de una de ellas como Delegada de Prevención, bajo su propuesta y acuerdo previo.

Se creará una Comisión de Prevención formada por una persona representante de la empresa y por una representante de cada Servicio (residuos, administración y aguas) así como, se contará con el asesoramiento de la empresa de prevención contratada. También formará parte de dicha Comisión la persona nombrada Delegada de Prevención de la empresa.

Cuando se reúna dicho órgano acudirá como asesora el Servicio de Prevención de la empresa, que emitirá informe de evaluación de riesgos y una propuesta de planificación anual. La empresa incluirá una partida presupuestaria anual correspondiente a la Prevención de Riesgos.

Cada tres meses la Comisión de Prevención realizará una reunión de seguimiento para supervisar el cumplimiento de los objetivos anuales, levantando acta de cada sesión. Cada año el Servicio de Prevención de la empresa redactará un informe de cumplimiento que será validado por la Comisión de Prevención y publicado.

#### **Artículo 16.º Fondo de previsión social.**

La empresa suscribirá una póliza de seguros en la que queden cubiertos los riesgos por muerte e invalidez permanente de todos los trabajadores y trabajadoras en activo. Las cantidades previstas en la póliza se actualizarán anualmente con el IPC de Navarra.

–Fallecimiento por accidente laboral: 47.610,23 euros.

–Incapacidad absoluta por accidente laboral: 71.415,33 euros.

#### **Artículo 17.º Anticipos.**

Podrán concederse anticipos a cuenta de la nómina por importe de hasta una mensualidad. Los anticipos concedidos serán compensados con el importe de la nómina inmediatamente posterior a la concesión del anticipo, sin perjuicio de que empresa y persona trabajadora acordasen distintos plazos en la devolución del anticipo concedido.

#### **Artículo 18.º Paga absentismo.**

Se establece una paga anual de 95,03 euros, directamente vinculada al absentismo laboral, que se abonará individualmente a cada persona trabajadora en función de su presencia en el puesto de trabajo. Dicha paga será prorrateada a razón de 0,42 euros por día que serán descontados por cada día de ausencia sin baja por enfermedad. En la incapacidad laboral por enfermedad común, se comenzará a descontar a partir del octavo día. Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será de aplicación a las incapacidades derivadas de accidente laboral. La paga anual se actualizará según IPC de Navarra.

#### **Artículo 19.º Seguro de responsabilidad.**

La empresa concertará un seguro de responsabilidad que cubra la responsabilidad en que pudiera incurrir todo el personal de la empresa como consecuencia de la realización de la actividad laboral.

#### **Artículo 20.º Ingreso-promoción interna.**

Las vacantes o nuevos puestos de trabajo que se vayan produciendo, se proveerán por convocatoria. En primer lugar, por promoción interna entre el personal de la plantilla y si no fuera posible cubrir el puesto mediante este proceso, se realizará mediante convocatoria pública, con sometimiento en todo caso a los principios de capacidad, mérito y publicidad.

La Comisión Mixta de Interpretación se reunirá en un plazo máximo de 6 meses desde la firma del Convenio, con el fin de que se acuerde un procedimiento de promoción interna.

#### **Artículo 21.º Jubilación parcial.**

La empresa dentro de los límites de sus facultades de organización y de la atención a las necesidades de funcionamiento estudiarán, caso por caso, las peticiones que les sean formuladas, en materia de jubilación parcial de las personas trabajadoras que lo soliciten.

En aquellos casos en que la Empresa no atienda la solicitud de la persona trabajadora, ésta podrá dirigirse al Consejo de Administración de la empresa, el cual, después de oír a las partes, tratará de aproximar sus posturas.

### **Artículo 22.º Antigüedad.**

La antigüedad se computará y abonará conforme a la cantidad establecida en la siguiente escala. Cumplido el quinto trienio, la cantidad se aumentará en 14 euros más, por cada trienio cumplido.

- Al cumplir el primer trienio: 43 euros/mes.
- Al cumplir el segundo trienio: 72 euros/mes.
- Al cumplir el tercer trienio: 99 euros/mes.
- Al cumplir el cuarto trienio: 120 euros/mes.
- Al cumplir el quinto trienio: 142 euros/mes.

### **Artículo 23.º Retirada del permiso de conducir.**

Cuando como consecuencia de un hecho ajeno a la persona trabajadora que se produzca mientras utiliza el vehículo de la empresa, derivado de las necesidades del recorrido del servicio o fallo mecánico le fuera retirado a aquel el permiso de conducir, siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, la empresa le respetará mientras esto ocurra, sus percepciones y puesto de trabajo pese a que durante dicho tiempo la empresa lo adecue a un nuevo puesto de trabajo. Asimismo, la empresa pondrá los medios que estime necesarios para facilitarle su presencia en el puesto de trabajo.

Igualmente, si como consecuencia de la circunstancia recogida en el punto anterior la persona trabajadora fuera multada o sancionada con pérdida de puntos, la empresa se compromete a pagar la multa, a pagar la parte que le corresponda del curso para la recuperación de estos puntos y, en igual proporción, compensar hora por hora el tiempo empleado por la persona trabajadora en dicho curso.

En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular, y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, la empresa se compromete a adecuarlo a otro puesto de trabajo en las condiciones retributivas del nuevo puesto, retornado al anterior puesto una vez transcurrido el periodo de retirada del permiso de conducir.

Las personas trabajadoras están obligadas a recuperar lo antes posible los puntos perdidos de su permiso de conducción para poder acogerse a los beneficios que se recogen en los párrafos primero y tercero del presente artículo.

### **Artículo 24.º Medidas disciplinarias.**

#### **24.1. Advertencia formal.**

La advertencia formal no constituye una sanción. Se podrá utilizar cuando la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de la comisión de una falta leve y ésta fuera por primera vez. En ese caso se realizará una Advertencia Formal a la persona trabajadora. Si la falta se considerara grave se valorarán las circunstancias del hecho.

#### **24.2. Calificación de las faltas.**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. De manera previa al inicio de un expediente sancionador de falta leve, la Dirección podrá iniciar un procedimiento informativo para escuchar a las partes afectadas y valorar la conveniencia o no de iniciar un expediente.

#### **24.3. Graduación de faltas.**

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

–Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Faltas repetidas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada, en número no superior a tres.
- b. No notificar con carácter previo o, en su caso, al inicio del turno, la razón de la ausencia al trabajo, salvo por causa de fuerza mayor o en el caso de que se acredite la imposibilidad de haberlo hecho. La reiteración o la causa de perjuicios organizativos graves, trastorno a compañeros/as o costes innecesarios, podrá hacer que esta falta sea calificada como grave.
- c. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa, personas usuarias o a compañeros/as de trabajo o fuera causante de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e. Falta de limpieza de locales, instalaciones, así como falta de orden en la documentación.
- f. No presentar parte de baja y/o alta en el plazo de tres días. No aportar los justificantes exigidos para licencias.
- g. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio habitual.
- h. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia necesarios para la correcta Administración de Personal de la Empresa.
- i. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- j. Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.
- k. La falta de disponibilidad para acudir al puesto de trabajo. En el caso de dos o más faltas de disponibilidad en un período de 60 días podrá considerarse falta grave.

–Faltas graves: Se consideran como faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como la negativa a rellenar los partes de trabajo, control de asistencia, etc. La persona trabajadora puede exigir que le sea notificada la orden por escrito a la mayor brevedad.
- c. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un año y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- d. Realizar el trabajo encomendado con deficiencia, sin la diligencia debida, con dejadez o de forma distraída, mostrando desidia o negligencia u omitiendo aquellas actuaciones que afecten a la buena marcha del servicio. Si dicha desidia o deficiencia causara trastorno o quebranto a la Empresa o a la persona usuaria podrá ser sancionada como falta muy grave.
- e. El abuso de autoridad, la falta de respeto, el insulto, los malos tratos de palabra hacia compañeros/as, subordinados/as o superiores, personas usuarias o terceras personas relacionadas con el trabajo.
- f. Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando por aquella o encubriendo su ausencia. En caso de ser reiterado, será considerada falta muy grave.
- g. La imprudencia en acto de trabajo. El incumplimiento de las Normas de Seguridad y de Higiene necesarias para la realización del trabajo asignado. Si pone en peligro la salud de los subordinados/as, de sus compañeros/as de trabajo o de terceros/as, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave. Se considerará imprudencia



en acto de trabajo el hecho de no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio. Igualmente, aquellas que sean deducibles de la legislación aplicable en esta materia.

- h. Emplear para uso propio herramientas, medios o instalaciones de la Entidad, cuando ello ocurra dentro o fuera de la jornada de trabajo y/o de la Empresa, y no se contara con permiso para hacerlo.
- i. El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber obtenido la autorización correspondiente de la Dirección de compatibilidad.
- j. La injustificada falta de rendimiento.
- k. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

–Faltas muy graves: Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses.
- b. Dedicarse a trabajos particulares durante la jornada laboral.
- c. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- d. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e. La simulación de enfermedad o accidente. También se entenderá que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por tales motivos realice actividades o trabajos impropios de su situación de baja. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.
- f. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- g. Faltar dos o más días al trabajo durante un periodo de noventa días sin causa que lo justifique.
- h. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- i. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- j. Abandonar el trabajo en puesto o situación de responsabilidad, sin justificación.
- k. La agresión hacia compañeros/as, superiores, subordinados/as, usuarios/as o terceros/as relacionados con el trabajo.
- l. El acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, así como el acoso moral o psicológico hacia subordinados/as, compañeros/as o superiores.
- m. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido sancionada.
- n. Quien, habiendo sido cambiado de puesto de trabajo por motivos personales de salud, realizara actividades similares a las que motivaron el cambio de puesto.
- o. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- p. El incumplimiento de Normas de Seguridad y Salud laboral en relación con la tipificación establecida en la legislación vigente en esta materia.

#### 24.4. Procedimiento sancionador.

–*Facultades:*

- a. Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la

comunicación por escrito a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Las sanciones se impondrán y graduarán de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Naturaleza de la falta y las circunstancias concurrentes.
  2. Grado de participación de los implicados y su responsabilidad.
  3. Perjuicios ocasionados a la Mancomunidad y/o a los/as Usuarios/as y/o terceros/as y/o compañeros/as de trabajo.
  4. Reiteración o reincidencia.
- b. La Empresa dará cuenta a las personas elegidas Delegadas de Personal de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Faltas leves:

- a. Las sanciones por faltas leves que no lleven aparejada la suspensión de empleo y sueldo se impondrán por la Dirección de la Empresa mediante escrito razonado en un sólo acto.
- b. La imposición de una sanción por falta leve que lleve aparejada la suspensión de empleo y sueldo se realizará mediante el procedimiento utilizado para las faltas graves y muy graves.

Faltas graves y muy graves:

Para las faltas leves con sanción de suspensión de empleo y sueldo y para las faltas graves y muy graves deberá tramitarse siempre un expediente disciplinario.

Cuando las personas trabajadoras que desempeñen cargos sindicales o representativos cometan alguna falta el expediente sancionador se tramitará de conformidad con lo legalmente establecido.

–*Fase de incoación:*

- a. La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección, que podrá delegar esta facultad.
- b. El procedimiento se iniciará mediante un escrito de incoación, pliego de cargos, que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:
  1. Relato de los hechos susceptibles de sanción.
  2. Personas trabajadoras presuntamente implicadas.
- c. Del pliego de cargos se dará traslado inmediato y simultáneo a:
  1. Personas trabajadoras afectadas.
  2. Representación de Trabajadores/as y Sindical.

–*Fase de desarrollo:*

- a. En el caso de faltas graves y muy graves, una vez presentado el pliego de cargos se abrirá un periodo de 10 días hábiles para presentar el pliego de descargos o alegaciones que se estime conveniente.
- b. Durante la incoación del expediente la persona trabajadora podrá estar asistido por Representantes de Trabajadores/as o Sindicales y/o letrado/a.
- c. La Representación de los Trabajadores/as o Sindical, en su caso, podrán presentar aquellas alegaciones que consideren oportunas en el plazo antes señalado.
- d. A la persona trabajadora que lo solicite se le dará audiencia en el expediente, pudiendo acudir asistido por Representantes de los/as Trabajadores/as y/o letrado/a.



–Fase de conclusión:

- a. Finalizado este proceso, la Dirección dictaminará su resolución, que deberá contener, al menos, lo siguiente:
  1. Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.
  2. Valoración del Pliego de Descargos.
  3. Normas legales de aplicación.
  4. Calificación de los hechos.
  5. Resolución que procede.
- b. La Dirección comunicará su resolución a la persona trabajadora afectada por escrito. También comunicará su resolución a la Representación Sindical de Trabajadores/as por el procedimiento establecido al efecto.

24.5. Sanciones.

–Clasificación:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a la persona trabajadora que incurran en faltas serán las siguientes:

- a. Por faltas leves:
  1. Amonestación verbal.
  2. Amonestación por escrito.
  3. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días, excepto en el caso de faltas de puntualidad.
- b. Por faltas graves:
  1. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- c. Por faltas muy graves:
  1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  2. Cambio de puesto de trabajo.
  3. Inhabilitación por un periodo no superior a 3 años para ascender de categoría o puesto de trabajo.
  4. Despido.

–Cumplimiento:

La Dirección de la Empresa no podrá retrasar la determinación de las fechas del cumplimiento de la sanción más allá del mes siguiente a que ésta adquiera firmeza, bien por la conformidad del sancionado, por la caducidad de la acción o por la resolución judicial en sentencia firme.

–Prescripción:

- a. Los plazos de prescripción serán los siguientes:
  1. Faltas leves: diez días.
  2. Faltas graves: veinte días.
- b. Faltas muy graves: sesenta días. Estos plazos se entienden referidos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.
- c. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa de la persona expedientada o salvo pactos interpartes.

–*Cancelación:*

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes personales. No obstante, se cancelarán al año las leves (las de puntualidad al finalizar cada año natural), a los dos años las graves y a los cuatro años las muy graves, en caso de no reincidencia.

Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido impuesta la sanción.

**Artículo 25.º Vacaciones y disposiciones comunes a todas las personas trabajadoras de la empresa.**

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a 27 días laborables de vacaciones.

Antes del 31 de enero de cada año, cada persona trabajadora deberá presentar a la persona Responsable del Servicio la solicitud de las mismas, que será quien deba resolver en base a las necesidades del servicio y las incompatibilidades establecidas en el Anexo I, las posibles coincidencias.

La persona responsable del Servicio podrá admitir cambios con posterioridad siempre que se avise con 15 días de antelación y las circunstancias lo permitan, respetando los calendarios vacacionales del resto del personal del Servicio.

Los días de vacaciones que no hayan podido ser disfrutados en el periodo previsto, por haber causado baja por accidente laboral, enfermedad común o enfermedad profesional antes o durante su disfrute, serán disfrutados en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural.

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 la suspensión por maternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural.

Todas las personas trabajadoras podrán disfrutar las vacaciones del año en curso hasta antes de finalizar el mes de enero del año siguiente.

**Artículo 26.º Principio de igualdad.**

Las partes firmantes de este convenio asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, para ello se ha elaborado un Plan de Igualdad que será asumido por todas las partes, así como, todas las medidas que se desarrollen dentro de este Plan. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como en Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

De conformidad con lo dispuesto en dicha Ley, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación.

La empresa se compromete a cumplir la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, en materia de derechos tales como reducciones de jornada, excedencias, maternidad y paternidad, etc.

**Artículo 27.º Contrato eventual.**

El contrato de circunstancias de producción podrá tener una duración de hasta doce meses en un periodo de dieciocho, conforme al Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

**Artículo 28.º Organización del trabajo.**

Se respetará el derecho de la empresa a organizarse para adecuarse a las nuevas exigencias del servicio.

**Artículo 29.º Subrogación empresarial.**

De conformidad con los Convenios de ámbito superior tanto en los servicios de aguas como de residuos, procede la inclusión de la presente cláusula de subrogación.

Si finalizase el encargo de gestión, delegación, cesión, arrendamiento, etc., por el que “S.A.V.-A.I.Z., S.L.” presta los Servicios de Ciclo Integral de Agua y de Recogida Selectiva de Residuos Domiciliarios a la Mancomunidad de Valdizarbe/Izarbeibarko Mankomunitatea, y se produjera un cambio de titularidad en la empresa prestataria del servicio o fuera adjudicataria del servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a las personas trabajadoras de “S.A.V.-A.I.Z., S.L.”.

Respetándoles y conservando en su integridad con carácter personal e irrenunciable su salario base, antigüedad y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pacto de empresa y condiciones personales.

La Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, de Reforma de la Administración Local de Navarra recoge las garantías para trabajadores y trabajadoras de la empresa tras el proceso de creación de la Comarca Valdizarbe- Novenera en su artículo 371: Garantías legales para el proceso de integración de entidades supramunicipales en Comarcas.

**Artículo 30.º Jornada laboral y calendario. Regulación de servicios.**

La jornada laboral para los años de vigencia del convenio será la siguiente:

Para el año 2020: 1670 horas.

Para el año 2021: 1665 horas.

Para el año 2022: 1660 horas.

Para el año 2023: 1655 horas.

La jornada anual se repartirá proporcionalmente entre el número de días laborables anuales para obtener la jornada diaria.

En caso de que una normativa de rango superior a este convenio estableciera la jornada laboral inferior, se estará a la misma.

En el caso de las personas trabajadoras con las que la empresa ha alcanzado un acuerdo para desarrollar jornadas diarias superiores por necesidades del servicio, se dará conocimiento de dichos acuerdos a las personas elegidas Delegadas de Personal y el cómputo anual nunca será superior al establecido.

Se elaborará un Calendario Laboral Anual para cada Servicio y se comunicará a las personas trabajadoras y Delegadas de personal antes del día 15 de enero de cada año.

Los horarios de entrada al puesto de trabajo serán:

- Servicios generales y administración: entrada flexible entre las 7:30 horas y las 8 horas de la mañana.
- Servicio de aguas: entrada a las 7 horas o bien a las 7:30 horas de la mañana, en función de la luz natural.
- Servicio de recogida selectiva de residuos: entrada a las 6:30 horas de la mañana.
- Servicio de atención en punto limpio de Puente la Reina/Gares y Larraga: martes y jueves de 10:00 horas a 19:30 horas en jornada partida y sábados de 8:30 horas a 15:00 horas en jornada

continua. El tiempo destinado a los traslados estará incluido en el cómputo de la jornada laboral. Se podrán variar estos horarios si se produce ampliación o cambios en el servicio prestado.

–Limpieza de instalaciones: En caso de realizarse por personal propio, el horario será el establecido por la empresa siempre que se alcance un acuerdo previo con las personas trabajadoras en la categoría de peón/a que lo desarrollen.

Dentro de la jornada diaria se podrá efectuar una pausa de 20 minutos considerado tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 31.º Disponibilidad.**

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público encomendado a “S.A.V-A.I.Z., S.L.”, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, incidencias, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, las personas trabajadoras a las que afecte la solución de estas incidencias están obligadas a incorporarse inmediatamente a su trabajo previa localización de las mismas.

Si por este motivo, a un trabajador o trabajadora que se encuentra disfrutando de su periodo de vacaciones o descanso por compensación de horas, la Dirección de la empresa le solicita su incorporación al puesto de trabajo, se compensará con el disfrute del doble del tiempo perdido de vacaciones o disfrute de horas de compensación. Si tuviese gastos adicionales como vacaciones pagadas, billetes de transporte público pagados, etc., se les abonará dicho importe previa presentación de los justificantes de pago.

### **Artículo 32.º Supresión de derechos anteriores no incluidos en el presente convenio.**

Con la firma del presente convenio se dan por anulados todos los acuerdos y derechos no reconocidos en el mismo. Además, en beneficio de otras mejoras reconocidas en el presente convenio, se suprime la ayuda única por jubilación.

## CAPÍTULO 2

### *Condiciones laborales específicas aplicables al personal que trabaja en el Servicio de Aguas*

### **Artículo 33.º Guardias.**

En el Servicio de Aguas se establece un servicio mínimo permanente consistente en una persona del Equipo de Fontanería que porte el busca-personas y una persona del Equipo de Electromecánica que supervise el telemando. Quienes deben estar localizables y disponibles durante el periodo establecido.

Ambas personas, por motivos de seguridad, se informarán entre sí para avisar de manera previa a la realización de cada salida. Así mismo, serán apoyo una de la otra en las salidas en horario nocturno, salidas a instalaciones o redes alejadas del caso urbano y acceso a espacios confinados u otros que puedan entrañar riesgo en caso de realizarse el trabajo en solitario.

Las horas que se inviertan en estos trabajos urgentes, fuera de la jornada de trabajo, se considerarán como horas extraordinarias.

El servicio de guardia se retribuirá a razón de 18 euros/día de lunes a viernes, y 45 euros/día, sábado, domingo y festivo.

Los periodos de guardia consistirán en semanas enteras y se realizarán rotativamente. Será la persona Encargada de Aguas quien haga la rotación de su equipo y la persona Responsable de Aguas quien se encargue de designar las guardias de Electromecánica; ambos atendiendo a la preparación y capacidad de las personas trabajadoras para poder realizar el cometido y procurando un reparto equitativo del trabajo.

Los periodos de guardia vendrán realizados en el servicio de aguas por 4 oficiales de 1.<sup>a</sup> categoría de fontanería por norma general, en caso de que un/una oficial/a tuviese una incapacidad, se le sustituirá por otra persona que actuará de refuerzo.

En el caso de las guardias de telemando vendrán realizadas por 2 oficiales de 1.<sup>a</sup> categoría de electromecánica por norma general, en caso de que un/una oficial/a tuviese una incapacidad de larga duración, se le sustituirá por otra persona que actuará de refuerzo.

La persona que realizando la guardia de Electromecánica deba supervisar el sistema de telemando y telecontrol desde casa, verá compensado ese tiempo con un 1 día por semana de guardia, tiempo que deberá compensar en un máximo de tres meses siguientes a su generación.

Si la atención de avisos fuera del horario normal se realiza con coche propio se abonará el kilometraje al precio de 0,33 euros/km por el desplazamiento de la persona trabajadora desde su domicilio al centro de trabajo. Las horas que se inviertan se tratarán como extraordinarias. El personal que esté de guardia cada semana, podrá llevar a su domicilio los días festivos el vehículo de la empresa para ofrecer una respuesta más ágil a los posibles avisos.

Este funcionamiento supone la supresión de la figura del retén hasta ahora establecida, por lo que se prevé un año de prueba desde la firma del convenio para este reparto de guardias. Tras este periodo se reunirá la comisión de interpretación del convenio para consolidar el texto o bien para acordar la vuelta a la anterior redacción, siendo negociadas de nuevo las cuantías económicas asociadas a las guardias.

#### **Artículo 34.º Trabajos previstos para la campaña de detección de fugas en horario nocturno.**

La persona trabajadora que preste este servicio en horario nocturno por necesidades previstas de la campaña, se computará las horas realizadas a efectos de jornada anual al doble de la habitual. De esta manera, si la jornada de trabajo nocturno es completa, se descansará ese mismo día por la mañana y la de después a la noche trabajada.

### CAPÍTULO 3

#### *Condiciones laborales específicas aplicables al personal que trabaja en la recogida selectiva de residuos*

#### **Artículo 35.º Compensación recogida en días festivos.**

La persona trabajadora que preste este servicio en los días festivos previstos en el Calendario Anual, computarán las horas realizadas a efectos de jornada anual y serán compensadas a elección de la persona trabajadora económicamente o por tiempo de descanso.

Económicamente, mediante el abono del importe por hora trabajada resultante de multiplicar por 2,25 el valor del coste de la hora normal. Si la compensación se realiza en tiempo de descanso, será a razón de dos horas y quince minutos por cada hora realizada en día festivo, siempre supeditado a las necesidades del servicio.

Para la prestación de dicho servicio, salvo adscripción voluntaria, se establecerá un turno entre todas las personas trabajadoras del servicio. Las horas trabajadas en día festivo no se considerarán, en ningún caso, horas extraordinarias, salvo que se hubieran realizado al amparo de las situaciones excepcionales descritas en el artículo 5.

#### **Artículo 36.º Salidas en domingos para recogidas especiales.**

Las recogidas especiales realizadas en domingo por solicitud de los ayuntamientos se retribuirán a razón de 40 euros por salida y se considerarán a efectos de compensación como horas extraordi-

narias festivas. Si la persona trabajadora utilizase vehículo propio para su desplazamiento al puesto de trabajo desde su lugar de residencia habitual, se abonará la cantidad de 0,33 euros/km.

## ANEXO I

### *Incompatibilidades para la coincidencia de ausencias por vacaciones, compensación de horas, asuntos propios, etc.*

Siempre se debe garantizar el correcto desarrollo del servicio, pudiendo cambiar estas condiciones si existen, bajas, permisos de convenio u otras situaciones particulares.

En el supuesto de que dos personas con incompatibilidad coincidan en la solicitud de un periodo, se intentará que lleguen a un consenso entre ambas personas. En caso contrario, se realizará por sorteo, teniendo preferencia en elegir los días, la primera persona que salga agraciada en dicho sorteo.

#### *I.–Servicio de aguas.*

##### 1. Fontanería:

Equipo humano 2021:

- 1 Encargado de aguas.
- 1 Técnico preventivo del agua.
- 2 Oficiales de fontanería.
- 1 Oficial de fontanería con limitaciones en la actividad.
- 1 Oficial de fontanería con contratación temporal con media jornada.
- 1 Oficial de fontanería con contratación temporal con jornada completa.

Equipo mínimo 4 personas:

- 1 Encargado de aguas o técnico preventivo del agua.
- 2 Oficiales de fontanería sin limitaciones en la actividad.
- 1 Trabajador de cualquiera de las categorías contempladas en Aguas como “Equipo humano”.

##### 2. Electromecánica: Equipo de 2 oficiales de electromecánica:

- Equipo mínimo: 1 oficial de electromecánica.

#### *II.–Servicio de residuos.*

- Personal contratado en la categoría de peón/ peona: siempre trabajarán 3 de 4.
- Personal contratado como peón/a-conductor/a o chófer: siempre trabajarán 4 de 6.
- Encargado de residuos y oficial de conducción o peón-conductor nombrado Jefe/a de equipo: siempre trabajará 1.
- Técnica de medioambiente y oficial administrativa adjunta al servicio: siempre trabajará 1.

#### *III.–Servicio en oficinas.*

Equipo humano 2021:

- 1 Encargado de administración.

- 1 Oficiala administrativa con contrato de prejubilación.
- 2 Oficialas administrativas.
- 1 Oficiala administrativa con contrato temporal.

Equipo mínimo: 2 personas de cualquiera de las categorías contempladas.

–Se establece incompatibilidad entre el responsable de oficina técnica y secretaría-dirección únicamente en el caso de que sea necesario para el seguimiento de los expedientes con subvención.