

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

5303

RESOLUCIÓN de 19 de noviembre de 2025, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción y publicación del acuerdo fin de huelga referido a Envac Iberia, S.A.

ANTECEDENTES

Primero.– El 3 de noviembre de 2025 se ha presentado en esta dirección el acuerdo fin de huelga suscrito e la empresa Envac Iberia, S.A.

Segundo.– Los días 3 y 13 de noviembre de 2025, se han efectuado requerimientos de subsanación, siendo cumplimentados el 19 de noviembre de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

El artículo 2 del Decreto 18/2024, de 23 de junio, del lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de terminación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo y en su artículo 7 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales.

Dentro del Departamento citado, la Dirección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano competente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 13.1.i) del Decreto 232/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, para dirigir y gestionar el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco.

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 19 de noviembre de 2025.

La directora de Trabajo y Seguridad Social,
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

jueves 11 de diciembre de 2025

ACUERDO DE FIN DE HUELGA ENTRE ENVAC IBERIA, S.A. Y EL COMITÉ DE HUELGA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARA LOS CENTROS DE BARAKALDO, LAUDIO Y GALDAKAO

En Bilbao, a 30 de octubre de 2025.

REUNIDOS:

De una parte, D. Roberto Carlos Rello Serrano, mayor de edad, con DNI número ***9554**.

Y de otra parte, D. Jon Ander Zelaia Arieta-araunabeña, mayor de edad, con DNI ***5613**.

Asimismo, el Comité de Huelga representado por:

- Augusto Josa López, con DNI ***7946**.
- Raúl Criado Pinto, con DNI ***9902**.
- Mikel Campo Román, con DNI ***7476**.
- David Ordóñez Ezquerro, con DNI ***0146**.
- Joseba Bartolomé Astobiza, con DNI ***8793**.

INTERVIENEN:

El primero, en nombre y representación de la mercantil Envac Iberia, S.A., (en adelante, e indistintamente «Envac» o la «Compañía») con NIF: A-78779550 y domicilio en Calle Cuevas del Valle núm. 28 de Madrid; actúa en su condición de apoderado, en virtud de escritura pública otorgada ante el Notario de Madrid, D. José Enrique Cortés Valdés, el 17 de septiembre de 2008, con el número de su protocolo 1776 e inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al Tomo 20091, Folio 224, Sección 8.ª, Hoja M85216, Inscripción 77.ª.

El segundo, en calidad de responsable del sindicato ELA, y convocante de la huelga, con poder apud-acta otorgado el día 27 de octubre de 2025, ante el Consejo de Relaciones Laborales por Gentzane Eguzkiza Velasco, representante legal de la organización sindical ELA en base al poder que consta incorporado al expediente B-147/2025 seguido ante el CRL de Bizkaia; así como los miembros del Comité de Huelga asistentes, que intervienen en su propio nombre y representación.

Ambas partes, en la respectiva representación que ostentan, se reconocen capacidad legítima suficiente para formalizar el presente acuerdo de fin de huelga, y a tal efecto,

EXPONEN:

I.– Las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo que tiene la Compañía en las localidades de Barakaldo, Galdakao y Laudio comenzaron una huelga en fecha 12 de marzo de 2025, con el fin de lograr un convenio colectivo propio; mejoras en materia de prevención; mejoras en materia de horas extraordinarias y clasificación profesional; estabilidad mediante el impulso de políticas de empleo dirigidas a acabar con la precariedad del colectivo; además de mejoras generales en la política de empleo de la empresa (contratación, parcialidad,...).

jueves 11 de diciembre de 2025

II.– Las partes, dentro del marco de la huelga, han mantenido negociaciones, con el fin de acordar unas mejoras en las condiciones de trabajo aplicables a las relaciones laborales dentro de los centros afectados y anteriormente mencionados.

III.– Estas negociaciones han culminado con la redacción del presente Acuerdo de Fin de Huelga, el cual se firma con la voluntad de establecer condiciones laborales, salariales, sociales y organizativas que refuercen el bienestar de las personas trabajadoras y la competitividad de la empresa; lo que llevan a efecto de acuerdo con las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.– Ámbito funcional y personal.

El presente Acuerdo de Fin de Huelga será de aplicación a las relaciones laborales entre Envac y el personal laboral adscrito a los servicios de operación y mantenimiento del sistema de recogida neumática de residuos sólidos urbanos que la Compañía tiene contratado con los ayuntamientos de Barakaldo, Laudio y Galdakao.

Envac se compromete a garantizar el respeto a las condiciones personales que, consideradas en su cómputo anual, resulten más favorables que las previstas en el presente Acuerdo. Dichas condiciones se mantendrán con carácter estrictamente ad personam.

Segunda.– Ámbito temporal y vigencia.

El presente Acuerdo de Fin de Huelga entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2025. La duración del presente Acuerdo de Fin de Huelga será de 4 años, finalizando el 31 de diciembre de 2028. El presente Acuerdo de Fin de Huelga quedará denunciado automáticamente el 1 de noviembre de 2028. Entre la denuncia del presente Acuerdo y el inicio de las negociaciones para el siguiente acuerdo no mediará un plazo superior a dos meses, salvo acuerdo expreso entre las partes.

Se acuerda expresamente a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez concluida la duración pactada se mantendrá la vigencia del Acuerdo de Fin de Huelga hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Tercera.– Garantía salarial. Compensación y absorción.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuviera el personal que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Acuerdo, manteniéndose estrictamente «ad personam».

El presente Acuerdo establece las condiciones mínimas, y por consiguiente, no perjudicará las más beneficiosas que estuvieran disfrutando en el momento de entrada en vigor del mismo.

El complemento por antigüedad establecido en el Convenio de aplicación será compensable y absorbible con cualquier mejora establecida. No obstante lo anterior, en aquellas personas trabajadoras en que su mejora sea equivalente a cero o no resulte suficiente para ser compensada y absorbida por el complemento de antigüedad, el complemento de mejora se incrementará en la diferencia hasta alcanzar el importe correspondiente a la antigüedad, en el momento en que deba practicarse dicho incremento por antigüedad.

Para facilitar una mejor comprensión de lo anterior, se explica el siguiente ejemplo:

Inicio		Cumplimiento de trienio: 5 % sobre salario base			
Salario base	1.000,00	Salario base	1.000,00	Salario base	1.000,00
Plus Convenio	100,00	Plus Convenio	100,00	Plus Convenio	100,00
Plus Local	150,00	Plus Local	150,00	Plus Local	150,00
Mejora	0,00	Mejora	50,00	Antigüedad	50,00
				Mejora	0,00
Total	1.250,00	Total	1.300,00	Total	1.300,00

Ejemplo 1:
Trabajador con
mejora 0

Inicio		Cumplimiento de trienio: 5 % sobre salario base			
Salario base	1.000,00	Salario base	1.000,00	Salario base	1.000,00
Plus Convenio	100,00	Plus Convenio	100,00	Plus Convenio	100,00
Plus Local	150,00	Plus Local	150,00	Plus Local	150,00
Mejora	20,00	Mejora	50,00	Antigüedad	50,00
				Mejora	0,00
Total	1.270,00	Total	1.300,00	Total	1.300,00

Ejemplo 2:
Trabajador con
mejora
insuficiente

Cuarta.– Estructura salarial y revisión.

Las tablas salariales aplicables serán las establecidas en el Convenio Colectivo de Ingeniería, Oficinas de Estudios Técnicos, Inspección, Supervisión y Control.

Además de lo anterior, todas las personas trabajadoras del ámbito de este acuerdo cobrarán los siguientes pluses:

Año 2025: toda la plantilla actual y futura cobrará en el concepto «Plus Local» una cantidad de 150 euros al mes en cada una de las 14 pagas. Este plus lo percibirá en el año 2025 toda la plantilla con independencia de que hayan realizado huelga o no.

Igualmente, aquellas personas trabajadoras que hubieran tenido un incremento salarial a principios de año, con independencia de que hayan ejercido el derecho a la huelga o no, cobrarán la diferencia entre el incremento salarial y el Plus Local.

Esto es, en el caso de que hubiera personas trabajadoras que han visto incrementada la mejora voluntaria en el año 2025, por ejemplo, un 2,8 %, dicha persona trabajadora cobrará en concepto de atrasos 150 euros de plus local por mes desde enero a partir de la firma del Acuerdo de Fin de Huelga, pero se le restará en la misma nómina el incremento que la empresa le había realizado desde enero en la mejora voluntaria (en el ejemplo indicado, el 2,8 % de incremento por mes).

– Año 2026: toda la plantilla cobrará en el concepto «Plus Local» una cantidad de 260 euros al mes en cada una de las 14 pagas.

– Año 2027: toda la plantilla cobrará en el concepto «Plus Local» una cantidad de 395 euros al mes en cada una de las 14 pagas.

– Año 2028: toda la plantilla cobrará en el concepto «Plus Local» una cantidad de 530 euros al mes en cada una de las 14 pagas.

Cada persona trabajadora mantendrá la mejora voluntaria que viniera percibiendo a 31 de diciembre de 2024; este concepto solo será absorbible y compensable cuando la persona trabajadora realice un trienio en concepto de antigüedad. En ese caso, la empresa podrá absorber y compensar de la mejora voluntaria la misma cantidad en que incremente el concepto de antigüedad.

Quinta.– Jornada, horario y descansos.

La jornada laboral será de 1.789 horas en 2025.

Para el año 2026, a partir de los nuevos contratos administrativos fruto de las nuevas licitaciones tanto en Galdakao como en Barakaldo, la jornada laboral anual será de 1.730 horas para toda la plantilla presente y futura.

A partir del 1 de enero 2027, la jornada anual será de 1.700 horas.

A partir del 1 de enero 2028, la jornada anual será de 1.650 horas.

A partir del 1 de enero 2029, la jornada anual será de 1.592 horas.

Sexta.– Contratación, traslados y vacantes.

Las personas trabajadoras que a la fecha de la firma del Acuerdo tuvieran un contrato a tiempo parcial, se les incrementará la jornada, hasta alcanzar el 100 % el mes siguiente a la firma del presente, mediante documento escrito firmado con cada una de dichas personas trabajadoras. Se exceptúan de esta medida los contratos con reducción de jornada solicitados por la persona trabajadora como medida de conciliación de vida familiar o cualquier otro motivo.

Cuando se produzcan vacantes (ya sea por jubilación, baja voluntaria, así como para sustituciones por incapacidades temporales y/o vacaciones), Envac ofrecerá dicho puesto de trabajo a las personas trabajadoras de categoría inferior del centro de trabajo afectado, siempre y cuando estas personas trabajadoras sean aptas para dicho puesto de trabajo.

Primero se ofertará a las personas trabajadoras a tiempo completo, que sean aptas para el desempeño de la vacante, actuando la antigüedad como derecho de preferencia sobre el resto de las personas trabajadoras. Después, podrá Envac ofertar, en su caso, a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Si a juicio de la Compañía, no hubiera ninguna persona trabajadora apta, la Compañía podrá, libremente, publicar la oferta de trabajo externamente.

Séptima.– Políticas de conciliación.

La Compañía adoptará medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, entre las que se incluyen:

1.– Licencias especiales remuneradas:

– 18 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.

– 5 días naturales en caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad y afinidad.

– 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así

como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

– 1 día natural por defunción de tíos/tías y sobrinos/as carnales y políticos si es en la misma provincia y 2 días si es fuera de la provincia.

– 1 día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres/madres y hermanos/as consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 3 días si es fuera de la provincia.

– 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

– 1 día de asuntos propios.

2.– Se establecerá un cuadrante horario que, como norma general, tendrá en cuenta la conciliación familiar, si bien respetando unos criterios lógicos de cumplimiento de los servicios a realizar, y siempre que lo permitan las condiciones reflejadas en los pliegos de los Ayuntamientos.

3.– El personal afecto a este Acuerdo que realice una jornada continuada de trabajo de 6 horas disfrutará de un descanso intermedio de 20 minutos que se considerará como efectivamente trabajado.

Se podrá acordar la flexibilidad horaria de la jornada de trabajo o distribución irregular que acuerden las partes, respetando el descanso obligatorio.

Octava.– Horas extraordinarias en domingos y festivos.

Las horas de trabajo prestadas en sábados desde las 14:00 horas, domingos y/o días festivos de las personas trabajadoras con cuadrantes de lunes a sábado a las 14:00 horas, en su caso, y que tengan la consideración de horas extraordinarias serán retribuidas con un recargo del 100 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Por lo que respecta a aquellas personas trabajadoras que, por cuadrante, realicen la jornada laboral durante el fin de semana, las horas desde el sábado a las 14:00 horas se computarán como dobles a efectos del cálculo de la jornada laboral anual.

La jornada prestada durante los días de Navidad y Año Nuevo se compensará de manera adicional con una gratificación de 150 euros el día.

Novena.– Vacaciones y excedencia.

Las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo afectados por el Acuerdo disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Las vacaciones serán pactadas mediante acuerdo entre empresa y persona trabajadora, asegurando que el servicio quede debidamente cubierto.

Cuando alguna persona trabajadora solicite una excedencia cuyo plazo de duración sea superior a cuatro (4) meses, será obligatorio por parte de la Compañía realizar alguna contratación externa para sustituir a dicha persona trabajadora.

Décima.– Plus por inmersión en tuberías.

Se establece un plus de dificultad equivalente a la cantidad de 100 euros/día por entrar en tubería, como reconocimiento a la especial complejidad de la tarea.

Este complemento será percibido por aquellas personas trabajadoras que efectivamente realicen la entrada en tubería, la cual tendrá carácter estrictamente voluntario en todo caso.

Undécima.– Plus turnicidad y mejora voluntaria.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, las personas trabajadoras continuarán percibiendo, en concepto de plus de turnicidad, la misma cuantía que vinieran percibiendo en el ejercicio 2024.

En relación con la mejora voluntaria, esta se entenderá como la diferencia, en su caso, entre el salario bruto anual individual de la persona trabajadora y la cuantía resultante de aplicar las tablas salariales establecidas en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación a la Compañía.

Duodécima.– Jubilación.

La Compañía se compromete a conceder la jubilación parcial a toda persona trabajadora que la solicite, siempre que esta cumpla con los requisitos legalmente establecidos en cada momento. Dicha jubilación se tramitará conforme a la normativa vigente en materia de Seguridad Social.

Decimotercera.– Bajas por Incapacidad Temporal.

a) Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán, desde el primer día de la baja, el 100 % del salario real vigente en cada momento y mientras dure dicha situación. A los efectos de esta cláusula, se entenderá como accidente de trabajo aquel ocurrido en el desempeño de funciones al servicio de la Compañía.

b) Incapacidad temporal por enfermedad común.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrán derecho a percibir, igualmente desde el primer día de la baja, el 100 % del salario real vigente en cada momento y mientras dure la citada incapacidad.

Decimocuarta.– Garantías Sindicales.

El personal que ostente la condición de representante legal de las personas trabajadoras dispondrá de un crédito mensual de quince (15) horas retribuidas para el ejercicio de funciones sindicales, de conformidad con la normativa vigente.

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a la celebración de asambleas retribuidas durante el horario laboral por un total de ocho (8) horas anuales.

La convocatoria de dichas asambleas deberá comunicarse por escrito a Envac con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas, especificando en la misma la fecha, el lugar y el orden del día correspondiente, debiendo respetar el curso ordinario de la actividad.

Decimoquinta.– Remisión legal.

En todo lo no previsto en el presente acuerdo, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería, Oficinas de Estudios Técnicos, Inspección, Supervisión y Control Técnico de Calidad, así como la legislación laboral vigente en cada momento.

Decimosexta.– Resolución de conflictos.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Acuerdo Fin de Huelga (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación mínima de 15 días al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 ET. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo de la mayoría de cada parte (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Todo ello no impedirá que la empresa utilice las herramientas jurídicas que tenga para acudir a los órganos jurisdiccionales cuando lo vea oportuno.

Decimoséptima.– Publicación del Acuerdo de Fin de Huelga.

Las partes firmantes del Acuerdo de Fin de Huelga habilitan a Jon Ander Zelaia Arieta-arau-nabeña (Asesor ELA), para que tras su firma se proceda a realizar los trámites oportunos para el registro y posterior publicación del texto y anexos del suscrito Acuerdo de Fin de Huelga en el Boletín Oficial del País Vasco.