



DIPUTACIÓN
PROVINCIAL
DE HUELVA

Boletín Oficial DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Publicación de Lunes a Viernes, excepto festivos

Nº de Reg. 1567/76 - Dep. Legal H-1-1958

Miércoles, 24 de Agosto de 2022

Número 162

Edita: Excma. Diputación Provincial
Administración: Diputación de Huelva. Avda. Martín Alonso Pinzón, 9 21003 Huelva.
Información al público de 9 a 13h. Tlf. 959 49 47 04 - Fax: 959 494 700
Edición digital: www.diphuelva.es
TARIFA VIGENTE PUBLICADA EN EL B.O.P.

* LOS ANUNCIOS QUE HAYAN DE INSERTARSE EN ESTE B.O.P. DE HUELVA SE DIRIGIRÁN A LA ILTMA. SRA. PRESIDENTA DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL A TRAVÉS DEL REGISTRO GENERAL DE LA CORPORACIÓN, DEBIENDO ACOMPAÑARSE DE RESGUARDO DE ABONO DE LA CORRESPONDIENTE TASA OBTENIDA MEDIANTE AUTOLIQUIDACIÓN PROVINCIAL O INDICANDO LA DISPOSICIÓN CON RANGO DE LEY QUE LE EXIMA*

S u m a r i o

ADMINISTRACIÓN LOCAL

- Excmo. Ayuntamiento de Huelva
Acuerdo de la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2022..... 9011
- Ayuntamiento de Bollullos Par del Condado
Resolución de la Alcaldía sobre modificación de la Resolución de delegación de atribuciones a las distintas concejalías 9012
- Ayuntamiento de Hinojos
Aprobación definitiva del expte. de modificación de créditos nº 5/2022 9012
- Ayuntamiento de Puebla de Guzmán
Aprobación definitiva de la Ordenanza del servicio de autocaravana..... 9013
- Ayuntamiento de Santa Bárbara de Casa
Aprobación del expediente de contratación y el pliego de cláusulas administrativas de la concesión de uso privativo de la parcela 200 del polígono 8 del catastro de bienes de naturaleza rústica denominadas Albergue Municipal Juvenil 9013
- Ayuntamiento de Valverde del Camino
Información pública de la cuenta general del ejercicio 2021 9015
Aprobación inicial del expte. de modificación de créditos nº 4/2022 9015
Aprobación definitiva del expte. de modificación de créditos nº 3/2022 9016

Continúa.....



Diputación Provincial de Huelva

Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 24/08/2022 a las 00:00:10

Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación DPHxsEdRwWxaVVa4b7lv3+m7eNw== en <https://verifirma.diphuelva.es>



DIPUTACIÓN
PROVINCIAL
DE HUELVA



JUNTA DE ANDALUCÍA

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
Consejería de Transformación Económica, Industria,
Conocimiento y Universidades
Delegación del Gobierno en Huelva
Resolución de inscripción y depósito del Convenio
Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de
Gibraleón 9017
- Resolución de inscripción y depósito del Convenio
Colectivo de la Empresa Municipal de Aguas de
Huelva, S.A..... 9060
- Resolución de inscripción y depósito del Convenio
Colectivo de la empresa Unión Salazonea Isleña, S.A. 9120

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

- Subdelegación del Gobierno en Huelva
Información pública de solicitud de autorización
administrativa y aprobación del proyecto de ejecución
“Premontaje, montaje, comisionado y puesta en
marcha de brazos de descarga 16” en la planta
de Palos de la Frontera, en la Provincia de Huelva.
Expediente 135/2022..... 9143

OTROS ANUNCIOS OFICIALES

- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. BDNS.
Diputación Provincial de Huelva - Extracto del acuerdo
del Pleno Extraordinario de la Diputación de Huelva,
de 19 de agosto de 2022 por el que se aprueba la
Convocatoria de subvenciones de tramitación anticipada
para el año 2023 de la Diputación Provincial de Huelva
destinadas a promocionar espacios de trabajo compartido
(coworking) en municipios con población inferior a 5.000
habitantes y ELAs. “Plan de dinamización reto
demográfico-apoyo empresarial” 9144
- Diputación Provincial de Huelva - Extracto del acuerdo
del Pleno extraordinario de la Diputación de Huelva
de 19 de agosto de 2022 por el que se aprueba la
Convocatoria de subvenciones de tramitación anticipada
para el año 2023 de la Diputación Provincial de Huelva
destinadas a fomentar la creación de empresas y
empleo autónomo en municipios con población inferior
a 5.000 habitantes y ELAs. “Plan de Dinamización
Reto- Demográfico- Apoyo empresarial” 9147



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HUELVA
ANUNCIO

OFERTA DE EMPLEO PUBLICO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2022 DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE HUELVA

Que la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Huelva, en sesión ordinaria celebrada el día diecinueve de julio de dos mil veintidós, adoptó, entre otros, el siguiente

ACUERDO:

OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2022

FUNCIONARIOS

CLASIFICACIÓN								
GRUPO	SUB GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	DENOMINACIÓN	NÚM. VACANTES	TURNO LIBRE	PROMOCIÓN INTERNA
A	A1	Admón. General	Técnica	Superior	TÉCNICO ADMÓN. GRAL.	3	3	
A	A1	Admón. Especial	Técnica	Superior	TÉCNICO GESTIÓN CULTURAL	1	1	
A	A1	Admón. Especial	Técnica	Superior	INTENDENTE DE BOMBEROS	1		1
A	A2	Admón. Especial	Técnica	Media	ARQUITECTO TÉCNICO	1	1	
A	A2	Admón. Especial	Técnica	Media	TÉCNICO MEDIO CULTURAL	1		1
C	C1	Admón. Especial	Servicios Especiales	Extinción Incendios	CABO SEIS	1		1
C	C1	Admón. Especial	Servicios Especiales	Extinción Incendios	BOMBERO-CONDUCTOR	1	1	
C	C1	Admón. Especial	Servicios Especiales	Policía Local	POLICÍA LOCAL	2	2	
C	C2	Admón. General	Auxiliar	Auxiliar	AUXILIAR ADMÓN. GRAL.	3	3	
AP		Admón. General	Subalterno		ALGUACIL	2	2	

PERSONAL LABORAL

TITULACIÓN EXIGIDA	DENOMINACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	NÚM. VACANTES	TURNO LIBRE	PROMOCIÓN INTERNA
CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD	MTOR. CULT. ESPEC. ARTESANÍA, ARTES PLÁSTICAS Y MANUALIDADES	1	1	
CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD	MTOR. CULT. ESPEC. ARTES ESCÉNICAS Y MUSICALES	1	1	

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación, ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/20105, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Huelva, conforme a lo dispuesto en el artículo 114.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Huelva, a 5 d agosto de2022.- El Tte. Alcalde Delegado de Régimen Interior, Recursos Humanos, y Modernización Digital. Fdo.: D. José Fernández de los Santos.



AYUNTAMIENTOS
BOLLULLOS PAR DEL CONDADO
DECRETO

VISTA la Resolución de Alcaldía n.º 863/2019 de fecha 24 de septiembre de delegación de atribuciones a las distintas concejalías y en el cual corresponde a la Concejalía de Economía, Hacienda, Autónomo y Empresa la atribución de la contratación del sector público cuyo valor estimado no supere los 3.000,00 €.

CONSIDERANDO que para una mejor operatividad en la tramitación de las contrataciones administrativas por parte de cada concejalía, se delega la contratación administrativa menor a las distintas concejalías cuando se trate de una contratación administrativa relacionada con el objeto de las competencias delegadas, atendiendo al valor estimado del contrato que se considera límite para la contratación menor, es decir, 15.000,00 €, salvo en los contratos de obras que se eleva hasta 40.000,00 €, por todo ello procede modificar la Resolución de Alcaldía n.º 863/2019 a tales efectos y RESUELVO:

PRIMERO: Modificar la Resolución de Alcaldía n.º 863/2019 de fecha 24 de septiembre, dejando sin efecto la atribución delegada en la Concejalía de Economía, Hacienda, Autónomo y Empresa relativa a la contratación del sector público cuyo valor estimado no supere los 3.000,00 €, y delegar en las distintas concejalías la atribución para la contratación administrativa del sector público cuyo valor estimado no supere los 15.000,00 € cuando se trate de contratos de suministros o servicios o de 40.000,00 € cuando se trate de contratos de obras de acuerdo con el art. 118 de Ley 9/2017 de 8 de diciembre de Contrato del Sector Público.

SEGUNDO: Notificar la presente resolución a los titulares de las distintas concejalías delegadas, que se considerara aceptada tacitamente, salvo manifestación expresa en contrario, así como publicar la citada resolución en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios del Ilmo. Ayuntamiento, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma de la resolución por el Alcalde.

Bollullos par del Condado, a la fecha referenciada digitalmente.- RUBÉN RODRIGUEZ CAMACHO. ALCALDE PRESIDENTE - 08/08/2022.

HINOJOS
ANUNCIO

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario fecha 30 de junio de 2022, sobre modificación de créditos 5/2022, como sigue a continuación:

Suplementos en Aplicaciones de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de Crédito	Créditos finales
Progr.	Ec.				
920	62400	Adquisición vehículo eléctrico y cargador	26.000,00	12.000,00	38.000,00
		TOTAL	26.000,00	12.000,00	38.000,00

Esta modificación se financia con cargo a bajas de créditos de otras aplicaciones, en los siguientes términos:

Bajas en Concepto de Ingresos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Minoración	Créditos finales
Progr.	Ec.				
132	12000	Básicas Policía Local	102.879,84	6.000,00	96.879,84
132	12100	Complementarias Policía Local	96.808,89	6.000,00	90.808,89
		TOTAL	199.688,73	12.000,00	187.688,73



Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, desarrollado por el Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, que son los siguientes:

- a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
- b) La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En Hinojos a 9 de agosto de 2022.- El Alcalde. Fdo. Miguel Ángel Curiel Reinoso.

PUEBLA DE GUZMÁN

EDICTO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Transcurrido el plazo de exposición pública de los acuerdos adoptados inicialmente en sesión plenaria de fecha 2 de junio de 2022 referentes a la modificación de la Ordenanza del servicio de autocaravanas del Ayuntamiento y, no habiéndose presentado, dentro de los mismos, reclamación alguna, se entienden definitivos dichos acuerdos de conformidad con el art. 17.3 del Texto Refundido de la Ley 39/1.988, de 28 de diciembre reguladora de las Haciendas Locales y se publican las modificaciones:

“Art. 5, apartado 4o: Se aprueba un precio público para la parada y el estacionamiento diario temporal, que será de 3 euros/24 horas, sin perjuicio de que dicho precio público pueda ser actualizado o modificado en las ordenanzas fiscales municipales.”

Contra el presente Acuerdo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Huelva, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de Huelva de conformidad con lo establecido en los artículos 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-, y IO.b) y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa -LJCA-.

En Puebla de Guzmán, a 6 de agosto de 2022.- EL ALCALDE. Fdo.: Antonio Beltrán Mora.

SANTA BÁRBARA DE CASA

ANUNCIO

El pleno del Excmo. Ayuntamiento de Santa Bárbara de Casa, en la sesión plenaria celebrada el día 3 de agosto de 2022, aprobó nuevamente el expediente de contratación y el pliego de cláusulas administrativas que ha de regir en la licitación para otorgar la concesión de uso privativo de la parcela 200 del polígono 8 del catastro de bienes de naturaleza rústica donde se encuentran las instalaciones denominadas albergue municipal juvenil, para el desarrollo de actividades de alojamiento rural y turismo activo. En el mismo acuerdo se dispone declarar urgente el procedimiento.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 64.1 del Decreto 18/2004, de 26 de enero, el pliego de cláusulas administrativas se somete a información pública mediante anuncio que se pu-



blica en el BOP de Huelva de forma que durante el plazo de diez días hábiles siguientes al de su publicación, quienes de algún modo se consideren afectados/as puedan formular las alegaciones que tengan por convenientes. Simultáneamente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 136 en relación con el 119 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, se anuncia licitación de forma que quienes estén interesados/as en presentar propuestas formulen su petición en la forma prevista en el pliego de cláusulas administrativas.

1. Nombre; Concesión administrativa de uso privativo de las instalaciones de propiedad municipal situadas en la finca el Baldío de Santa Bárbara de Casa, para el desarrollo de alojamiento rural y turismo activo.
 - Número de identificación 2020/UYD_02/000001
 - Dirección Instalaciones situadas en la finca el Baldío de Santa Bárbara de Casa
 - Número de teléfono y de fax. 959570034; 959570326
 - Dirección electrónica y de internet del poder adjudicador: www.santabarbaradecasa.es
2. Dirección electrónica o de internet en la que estarán disponibles los pliegos de la contratación para un acceso libre, directo, completo y gratuito, www.santabarbaradecasa.es/perfil de contratante.
3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida. Excmo. Ayuntamiento de Santa Bárbara de Casa.
4. Descripción de la licitación: naturaleza y alcance de las obras y explotación del dominio público.
Concesión del uso privativo de las instalaciones existentes en el complejo de propiedad municipal con la consideración de bien de dominio público, para el desarrollo de las actividades de alojamiento rural y turismo activo. No se contemplan obras iniciales a cargo del concesionario/a.
5. Precio del contrato. Canon a abonar por el concesionario. 11,747,50€ anuales.
6. Admisión o prohibición de variantes. No se contempla
7. Duración de la concesión. 50 años en total (40 años más 10 de prórroga posibles)
8. Condiciones de participación. Las previstas en el pliego de cláusulas administrativas
9. Tipo de procedimiento de adjudicación. Abierto y como forma de adjudicación el concurso (varios criterios de adjudicación)
10. Criterios que se utilizarán para adjudicar la concesión.

12.1 CRITERIOS CUANTIFICABLES AUTOMÁTICAMENTE: Puntuación máxima total: 40 puntos

Canon económico a pagar anualmente por el concesionario al Ayuntamiento. Máximo 20 puntos

La mejor oferta (canon de mayor cuantía) se valorará con 20 puntos. El resto de las propuestas serán valoradas proporcionalmente. Las ofertas que igualen el tipo de licitación fijado por el Ayuntamiento tendrán en este apartado 0 puntos. La valoración proporcional se efectuará otorgando 1 punto por cada 2% de mejora sobre el tipo de licitación.

Años de experiencia del equipo desarrollando las actividades de alojamiento rural y turismo activo máximo 20 puntos

- Experiencia de 1 años a 3 años: 5 puntos.
- Experiencia de 4 años y menos de 10 años: 10 puntos
- Experiencia de más de 11 años y menos de 15 años: 15 puntos.
- Experiencia de más de 16 años: 20 puntos.

12.2 CRITERIOS SOMETIDOS A JUICIO DE VALOR: Puntuación máxima total hasta 30 puntos.

Memoria explicativa del desarrollo de la actividad de explotación de las instalaciones para el desarrollo de actividades de alojamiento rural y turismo activo: conocimiento del entorno, generación de riqueza en la comarca, prestación de los servicios y actividades que desarrollará, y que cuenta al menos con una plantilla media de 15 trabajadores permanentes anuales (hasta 10 puntos).



Proyecto de obras y mejoras que se pretendan llevar a cabo sobre la instalación y en la parcela de dominio público a costa del concesionario y que en ningún caso, serán indemnizables. (hasta 5 puntos).

Compromiso de contratación de personal, especialmente de desempleados y discapacitados y proyecto de mejoras ambientales y actividades deportivas que mejoren la salud (hasta 5 puntos).

Proyecto de restauración, en el que se valorará la calidad de la carta de productos ofrecidos al público, el uso de productos de origen local y el servicio ofertado (hasta 5 puntos).

Por haber desarrollado actividades en el marco de programas educativos promovidos por el Ministerio de Educación y Ciencia en el ámbito del turismo rural, en los últimos ocho años. (Máximo 5 puntos)

Por una actividad Hasta 1,25 puntos

Por dos actividades Hasta 3 puntos

A partir de 3 actividades Hasta 5 puntos.

11. Plazo para la recepción de ofertas: 10 días hábiles siguientes al de publicación del anuncio en el BOP de Huelva, plataforma de contratación del Estado y perfil de contratante del órgano de contratación.

12. Dirección a la que deberán transmitirse las ofertas o solicitudes de participación. ciudadanía@santabarbaradecasa.es

13. Cuando se trate de procedimientos abiertos:

- a) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta. Hasta el día anterior al de apertura de las propuestas.
- b) Fecha, hora y lugar de la apertura de las plicas; El primer viernes posterior a la fecha de finalización del plazo de presentación de proposiciones.
- c) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura. Acto público

14- Gastos de anuncio. Serán por cuenta del adjudicatario los gastos derivados de la publicación de la licitación.

En Santa Bárbara de Casa, a 11 de agosto de 2022.- El alcalde presidente. Fdo. Leonardo Romero Pérez.

VALVERDE DEL CAMINO ANUNCIO

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2021, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://valverdedelcamino.sedelectronica.es>].

Valverde del Camino, a 9 de agosto de 2022.- DECRETO DELEGACION FIRMA N°554/2019. Fdo.: CARLOS VELEZ PEÑA.

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 9/08/2022 acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 4/2022 (exp. 2742/2022) del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Suplemento de Crédito, financiado con cargo a mayores ingresos y bajas en otras partidas.



En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://valverdedelcamino.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Valverde del Camino, a 9 de agosto de 2022.- DECRETO DELEGACION FIRMA N°554/2019.
Fdo.: CARLOS VELEZ PEÑA.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

ANUNCIO

Aprobado definitivamente la Modificación de Créditos N° 3 a los Presupuestos Generales de esta Corporación para el ejercicio 2022, conforme al artículo 169.3 del R.D. Legislativo 2/2004, Regulador de las Haciendas Locales, se inserta la misma según el siguiente detalle:

Mediante suplemento de créditos por mayores ingresos finalistas y bajas de otras partidas (art.177):

Ingresos y Bajas en partidas			Gastos		
Partida	Descripcion	Importe	Partida	Descripcion	Importe
			9200.227.00	Contratos Admon. General	3.400,00 €
			9290.227.20	Contratos Asist.Juridica	18.150,00 €
				Prog.Practicas	
4300.226.00	Gastos Prog. Anual Turismo	9.000,00 €	3240.640.22	Extracurriculares	18.720,00 €
	Gastos Prog. Anual		4311.226.00	Gastos Prog. Anual Comercio	9.000,00 €
3380.226.00	Festejos	51.616,53 €		Fondo Comp.Festejos	
		125.270,00	3380.472.22	Taurinos	51.616,53 €
911.22	Prestamos L/P	€	1510.624.22	Moto electrica	5.000,00 €
721.20	Subv. J.Andalucia (P.Civil)	46.984,35 €	1500.619.22	PFEA 2022/23	59.198,31 €
	Subv. Diputación Anexo				
761.20	Concert.	5.282,37 €	1500.619.99	PFEA E.E.	4.842,40 €
	Subv. Diputacoion				
750.20	Digitalizacion	15.847,09 €	1320.650.22	PFEA G.CIVIL	4.073,10 €
			2410,619,01	Actuación Empleo Local	80.000,00 €
	Total	254.000,34 €		Total	254.000,34 €

Valverde del Camino, a 9 de agosto de 2022.- DECRETO DELEGACION FIRMA N°554/2019.
Fdo.: CARLOS VELEZ PEÑA.



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y
UNIVERSIDADES
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN HUELVA

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE GIBRALEON (PERSONAL LABORAL)

Expediente: 21/01/0079/2022

Fecha: 09/08/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21001322011992.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GIBRALEÓN.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GIBRALEÓN, que fue suscrito con fecha 10 de junio de 2022 entre las representaciones legales de la Entidad y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115 /2020, de 8 de septiembre; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

**CONVENIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO
DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GIBRALEÓN.**

IDICE DE MATERIAS.

CAPÍTULO I: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- Objeto y norma supletoria.

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal de aplicación.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Artículo 4.- Indivisibilidad del acuerdo.

Artículo 5.- Igualdad de oportunidades y no discriminación. Garantías personales.



CAPITULO II: COMISIONES.

Artículo 6.- Comisión paritaria de interpretación y seguimiento.

CAPÍTULO III: CONDICIONES DEL TRABAJO.

Artículo 7.- Organización del trabajo.

Artículo 8.- Clasificación profesional (VPT).

Artículo 9.- Relación de puestos de trabajo (RPT).

Artículo 10.- Registro administrativo de personal.

Artículo 11.- Selección de Personal.

Artículo 12.- Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 13.- Adscripción provisional.

Artículo 14.- Carrera profesional.

Artículo 15.- Promoción profesional.

Artículo 16.- Oferta pública de empleo.

Artículo 17.- Contratación temporal.

Artículo 18.- Mesa General de Negociación.

CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 19.- Retribuciones económicas.

Artículo 20.- Incremento de retribuciones y fondos adicionales para 2018.

Artículo 21.- Indemnizaciones y suplidos.

Artículo 22.- Servicios extraordinarios.

Artículo 23.- El recibo de salarios.

CAPÍTULO V: JORNADA, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 24.- Calendario laboral.

Artículo 25.- Jornada de trabajo.

Artículo 26.- Flexibilidad horaria.

Artículo 27.- Teletrabajo.

Artículo 28.- Vacaciones.

Artículo 29.- Permiso y licencias retribuidas.

Artículo 30.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 31.- Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 32.- Permisos no retribuidos.

Artículo 33.- Excedencias.

CAPÍTULO VI: FORMACIÓN CONTINUA.

Artículo 34.- Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 35.- Planes de formación.

CAPÍTULO VII: PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 36.- Jubilación.

Artículo 37.- Incapacidad temporal.

Artículo 39.- Cobertura de riesgos.



Artículo 39.- Anticipos reintegrables.

Artículo 40.- Ayudas de estudios.

Artículo 41.- Otras ayudas: disminuidos, natalidad, nupcialidad.

Artículo 42.- Ayudas sanitarias.

Artículo 43.- Protección de las trabajadoras embarazadas.

Artículo 44.- Asistencia jurídica.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 45.- Disposiciones Generales.

Artículo 46.- Tipos de faltas.

Artículo 47.- Sanciones.

Artículo 48.- Prescripción de faltas y sanciones

Artículo 49.- Cancelación de sanciones.

Artículo 50.- Acoso en el trabajo.

CAPÍTULO IX: ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 51.- Información sindical.

Artículo 52.- Tablón de anuncios.

Artículo 53- Garantías sindicales.

Artículo 54.- Derechos de los afiliados.

Artículo 55.- Delegados sindicales.

Artículo 56.- Derecho de reunión.

CAPÍTULO X: NORMATIVA E ÍNDOLE VARIADA.

Artículo 57.- Salud laboral.

Artículo 58.- Comité de seguridad y salud laboral.

Artículo 59.- Reconocimiento médico.

Artículo 60.- Ropa de trabajo

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICION DEROGATIVA UNICA

ANEXOS:

ANEXO I: TELETRABAJO.

ANEXO II: LISTADO EN FERMEADES GRAVES

ANEXO III: DOCUMENTACIÓN MINIMA EXIGIDA PARA LA CONCESIÓN DE LOS PERMISOS

CAPÍTULO I

Artículo 1.- Objeto y norma supletoria.

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón y los trabajadores y las trabajadoras laborales del Ayuntamiento de Gibraleón.

En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio se aplicará las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma, en razón de sus competencias, y los reglamentos de los diferentes colectivos cuando haya sido válidamente elaborado entre la Corporación y la representación Sindical de los trabajadores y las trabajadoras.



En lo sucesivo siempre que se haga referencia a la representación sindical de los trabajadores y las trabajadoras se entenderá la que se establece legalmente.

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal de aplicación.

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todos los trabajadores y las trabajadoras laborales del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón.

Así mismo, los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras municipales en lo que a éstos les sea más favorable.

Quedarán excluidos/as los trabajadores y las trabajadoras de carácter temporal con menos de un (1) año de antigüedad.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de la aprobación por el Pleno de la Corporación Municipal, si bien sus efectos económicos se retrotraerán desde el **1 de enero de 2022** hasta su vigencia el **31 de diciembre de 2024**.

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión por períodos anuales sucesivos salvo que hubiese denuncia expresa, de cualquiera de las partes, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente acuerdo.

Artículo 4.- Indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio, son mínimas y constituyen un todo orgánico indivisible y, serán consideradas global y conjuntamente. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara algunas de las estipulaciones del presente convenio, tan sólo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la Resolución judicial firme correspondiente manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del convenio, procediéndose a la negociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere en su caso, considerado ajustado a derecho, facultándose para ello a la Mesa General de Negociación.

Artículo 5.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio se obligan a:

Promover el principio de Igualdad de trato y de Oportunidades en el ámbito laboral.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razones de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder o desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo público.

Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

CAPITULO II: COMISIONES.

Artículo 6.- Comisión paritaria de interpretación y seguimiento.

Los firmantes del presente convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

De entre los miembros de la misma se designará un Presidente, designado por la Corporación y un Secretario, designado por la representación sindical, siendo responsabilidad de éste levantar acta de las reuniones. Para tratar de asuntos especializados, esta Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores de ambas partes en cuanta materia sean de su competencia.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:



1. Garantizar respuestas a los empleados y las empleadas que se sientan afectado y afectadas por incumplimiento de cualquiera de las partes de este convenio.
2. Seguimiento objetivo del convenio.
3. Interpretar los aspectos dudosos del convenio que se pudieran suscitar en cualquier momento.
4. Dictaminar con conocimiento previo y facultativo sobre los conflictos y casos que se presenten, sin perjuicio que una vez sea resuelto pueda acudir a la Jurisdicción que sea de aplicada al caso, sin que ello hubiera de ir en detrimento de la legalidad vigente ni del mismo convenio evitando así cualquier modificación del mismo.
5. Publicar, con los medios del Departamento de Personal a su alcance, los dictámenes alcanzados.

Estará formada en proporcionalidad por la representación en la Corporación Municipal y por la representación sindical elegida y, podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento y deberá reunirse a petición de cualquiera de cada una de las partes que la componen.

Las reuniones de esta Comisión se convocarán de forma ordinaria con cinco (5) días hábiles de antelación y, de forma extraordinaria con la antelación suficiente. En ambos casos, se hará la convocatoria por escrito con identificación del orden del día y, adjuntando los expedientes necesarios para su consulta. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes que firmarán por duplicado todas las partes. Las actas serán públicas y los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes y, será comunicado a todos los posibles afectados.

La Comisión se considerará formalmente constituida a partir de los quince (15) días de la entrada en vigor del presente convenio

CAPÍTULO III: CONDICIONES DEL TRABAJO.

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación Municipal, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y, la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios y su aplicación correspondiente a los titulares de las Jefaturas (o Coordinadores) de las distintas Unidades Orgánicas de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente convenio.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten al personal laboral en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, se someterán a dictamen previo de la Mesa General de Negociación regulada en este capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada. Igualmente se someterá a informe de esta Mesa, el traslado total o parcial de las instalaciones y el cese o la modificación de la prestación de servicio cuando afecten a personas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengan impuestas por normativa legal.

Así al objeto de contar con un conocimiento adecuado de la estructura organizativa municipal, se facilitará a los representantes sindicales de los trabajadores y las trabajadoras un organigrama de los servicios y de los departamentos municipales

Artículo 8.- Clasificación profesional (VPT).

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que pueden ser agrupados los trabajadores y las trabajadoras laborales, de acuerdo con la titulación o formación exigida para el puesto de trabajo y de las funciones que efectivamente desempeñen. La escala, grupo y empleo define la prestación de servicios y, las funciones a desempeñar.

Por analogía y, según con lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se integrarán en los Grupos de clasificación profesional previstos en el artículo 76 de dicho texto legal, y que también será de aplicación para el personal laboral:



- Grupo A: subdividido en A1 y A2.
- Grupo C: Subdividido en C1 y C2
- Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la Disposición Adicional Sexta.

La catalogación de nuevos puestos de trabajo requerirá la consideración previa por la Mesa General de Negociación a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones básicas y nivel o grado.

El personal laboral dependiente del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón, independientemente de su condición de fijeza o interinidad, tendrán la misma estructura laboral que el personal funcionario dependiente del mismo.

Artículo 9.- Relación de puestos de trabajo (RPT).

Es el instrumento técnico, por el cual, se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios y, en el que se precisan sus características esenciales.

La relación de los puestos de trabajo, incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, con expresión de:

- a. Denominación y características esenciales del puesto con expresión de las funciones a desempeñar.
- b. Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c. Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión o acceso.
- d. Código numérico de identificación.

La elaboración y modificación de la RPT será objeto de informe previo a la representación sindical del personal.

Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se ajustarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la RPT.

Anualmente la Corporación Municipal podrá proceder a actualizar la plantilla orgánica y la RPT, en el marco de la Mesa General de Negociación prevista en el artículo diecisiete (17), y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos.

Todo ello en los términos establecido en el artículo 90 y siguiente de la Ley 7/85, artículo 126 y siguientes de Real Decreto Legislativo 781/1986 y artículo 32 de la Ley 9/87.

La relación de Puestos de Trabajo (RPT) es pública.

Artículo 10.- Registro administrativo de personal.

En la Corporación Municipal existirá un Registro de Personal en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

En este registro no podrá figurar ningún dato relativo a la raza, religión, opinión o afiliación política o sindical del empleado. El trabajador y la trabajadora tendrán libre acceso a su expediente.

Artículo 11.- Selección de Personal.

1. Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, serán negociados en la Mesa General de Negociación y, se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los/as aspirantes.
2. Las convocatorias de acceso, provisión y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como para el laboral y/o temporal, serán informadas por la Mesa General de Negociación.



Artículo 12.- Provisión de puestos de trabajo.

1. Los puestos de trabajo adscritos se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que es el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.
2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos o por reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo.
3. Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en este Convenio.
4. Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:

a. Concurso de Méritos: En el que se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos especificados en la RPT y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del puesto de trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. La provisión de puestos de trabajo que implique mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específica se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante concurso específico, que constará de dos fases: una primera que se valorará los méritos y, en la segunda, se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, según lo regulado en el artículo del R.D. 364/1995, de 10 de marzo.

La fase de concurso, en los procesos selectivos, puntuará el máximo permitido por la normativa de aplicación en cada caso.

Los trabajadores y las trabajadoras del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón, deberán permanecer un mínimo de dos (2) años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado salvo cuando se trate de la obtención del "primer destino" motivado por la recientemente aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) donde se acordó en Pleno que los puestos se cubrían en ese momento de manera provisional hasta la cobertura definitiva de los mismos.

El personal que acceda a un puesto de trabajo de acuerdo con el procedimiento de concurso de méritos, podrá ser removido del mismo conforme a lo establecido en el artículo 50 del mencionado R.D. 364/1995.

b. Libre designación: Se podrán cubrir por este sistema los puestos asimilables de órganos directivos tales como Coordinadores generales de cada Área o Concejalía o Directores generales, Jefes de Servicio, etc., siempre que así lo establezca la correspondiente RPT para cada puesto y reúna las condiciones de titulación. El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional, conforme a lo previsto en el artículo 58 del R.D citado anteriormente.

5. Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo máximo de un (1) mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 13.- Adscripción provisional.

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:

- a. Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o libre designación.
- b. Supresión del puesto de trabajo.
- c. Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.

Artículo 14.- Carrera profesional.

A los efectos de carrera administrativa, así como de retribuciones, los puestos de trabajo se clasifican en los distintos niveles de complementos de destino que se establecerán en la RPT, de categorías profesionales o empleos.

Todo el personal posee un grado personal que se corresponde con un nivel de su categoría inicial, incluso el personal laboral.



No obstante, el personal que obtenga por procedimientos reglamentarios un puesto con un nivel superior, consolidará por cada dos (2) años de servicios ininterrumpidos, o tres (3) con interrupción, el grado superior en dos (2) niveles al que poseyese sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al puesto desempeñado. El grado personal superior también se podrá consolidar mediante la superación de cursos específicos, así como de otros requisitos objetivos que se determine en la Mesa General de Negociación, siendo de aplicación para todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón.

Artículo 15.- Promoción profesional.

1. La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación o categoría inferior a otro superior o bien de una escala a otra distinta del mismo grupo.
 - a. La promoción profesional deberá ser un instrumento adecuado para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y en definitiva, sus niveles de motivación o integración.
 - b. La promoción se deberá basar en el historial profesional, la formación y cualificación adquirida, debiendo ser también objeto fundamental de consideración la antigüedad. Dentro de la aplicación a la legislación vigente se flexibilizará la exigencia de la titulación, suprimiendo las pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados, así como convalidando titulación académica por experiencia profesional y cursos de formación.
2. A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso o de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto de la RPT, así como la antigüedad de, al menos dos (2) años en el grupo a que pertenezcan. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o empleo superior.

En las pruebas de selección se tendrá en cuenta la posesión de un determinado grado, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, el personal quedará exento de aquellas pruebas o materias que ya haya superado en oposición de ingreso a la función pública.

3. La adscripción de los trabajadores y las trabajadoras a los puestos de trabajos se efectuará con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados y según el orden obtenido en las pruebas de selección.
4. Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de los de nuevo ingreso.

Artículo 16.- Oferta pública de empleo.

1. El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el TRLEBEP.
2. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el artículo 61.7 del TRLEBEP, o concurso de valoración de méritos.
3. Para el personal de nuevo ingreso se podrán realizar cursos de formación para garantizarles una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo. Este curso se desarrollará, en todo caso, dentro de la jornada laboral.

Durante este período percibirán el 100% de las retribuciones correspondientes al puesto que hayan o vayan a resultar adscritos. Si este concurso se realiza fuera del término municipal percibirán las correspondientes dietas por desplazamiento y manutención, en su caso.

4. La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Artículo 17.- Contratación temporal.

Con respecto a la contratación temporal, para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón será de aplicación el art. 15.1 y 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-Ley 32/2022, de 28 de diciembre, negociado con la entidad y la representación sindical, en los siguientes términos:



1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración **podrá ser hasta un (1) año**. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 18.- Mesa General de Negociación.

En el ámbito de aplicación del presente Convenio queda constituida una Mesa General de Negociación que estará formada también por la representación sindical que corresponda según lo establecido legalmente. Sindicatos y Corporación designarán, mediante escrito, a sus representantes en esta mesa.

La negociación colectiva se seguirá a través de la Mesa General de Negociación. Los acuerdos que se alcance sobre la base de esta negociación serán de plena aplicación a todo el personal, tras su aprobación por el Pleno de la Corporación.

La Mesa de Negociación, se reunirá, al menos una vez al año y, previamente a la aprobación por el Pleno de la Corporación de la RPT y la Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de:

- a. Actualización de la Plantilla (clasificación, número de puestos...)
- b. El Plan Anual de Provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c. La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- d. El diseño y aprobación de Planes de Formación.
- e. Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto.
- f. Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.
- g. La modificación parcial o total de la RPT tras su aprobación inicial, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas entorno a los planes de empleo en la Administración.
- h. El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- i. Los reglamentos de prestación de servicios.
- j. Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales con la Corporación.
- k. Todas aquéllas que expresamente se mencionan en el presente convenio.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Corporación Municipal, por acuerdo con las organizaciones sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas. En estos casos, los representantes sindicales que asistan a las mismas dispondrán de permisos considerados jornadas de trabajo.



Esta Mesa se dotará de un Reglamento de Funcionamiento de la misma, donde se recoja al menos los siguientes aspectos:

- a. Composición de la misma.
- b. Régimen de reuniones.
- c. Elaboración, distribución y aprobación de actas.
- d. Inclusión de puntos del orden del día.
- e. Otros aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la mesa.

CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 19.- Retribuciones económicas.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal laboral al servicio del Ayuntamiento tendrán la misma estructura que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública según lo publicado en los Presupuestos Generales del Estado para cada año, equiparándose en condiciones de igualdad a todo el personal, tanto funcionario como laboral, de este Excmo. Ayuntamiento dependiendo del contrato en vigor así como lo expuesto este convenio. Respecto a la cuantía, será lo establecido en la VPT.

El personal será retribuido por los siguientes conceptos:

- a) El sueldo y trienios que correspondan al grupo de titulación al que pertenezca. Sus cuantías serán las que cada año vengán reflejadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del mes siguiente a aquél en que se cumpla y serán reconocidos de oficio por la cuantía del grupo en el que se haya perfeccionado dicho trienio.

Se estará a lo dispuesto por la Ley 70/1978, de 25 de diciembre, en cuanto al reconocimiento de servicios prestados. No obstante, los servicios previos también les serán reconocidos, con carácter retroactivo, a los trabajadores y las trabajadoras que hayan prestado servicios en alguno de los entes del sector público, incluidos los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas.

Cuando un trabajador o trabajadora cambie de empleo, percibirá conforme a lo establecido legalmente.

- b) El complemento de destino que corresponda al nivel del puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año establezca la Ley General del Presupuesto del Estado.

No obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

- c) El complemento específico es el instrumento legalmente establecido para retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación horaria, que es aquella situación en la que, por el contenido del puesto de trabajo se requiere una especial dedicación, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, de acuerdo con la normativa vigente. El complemento específico se regulará o modificará a través de una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón, y cualquier negociación para su modificación será mediante la negociación colectiva a través de la Mesa General de Negociación.

La suma de las cuantías de cada una de estas condiciones particulares o factores que conforman el complemento específico, con el valor que para cada uno de ellos viene determinado en la Tabla Retributiva del Complemento Específico.

- d) El complemento de Productividad retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa, conducentes al aumento de la calidad de los servicios y su eficacia en la prestación de los mismos con que el personal desempeñe su trabajo. Asimismo, retribuirá la asistencia a cursos especializados para el reciclaje profesional que, fuera del horario de trabajo, realice el trabajador o trabajadora. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto,



así como su distribución por áreas o programas, dentro de la correspondiente dotación presupuestaria, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajos de superior categoría, designados por la Corporación Municipal y con carácter excepcional y no continuado en el tiempo, percibirán desde el primer día el complemento de productividad durante la prestación de tales servicios, siendo éste la diferencia del total de las retribuciones objetivas entre el catálogo de puestos de trabajo al cual pertenece y del puesto de trabajo que esté realizando siempre que no venga percibiendo en su complemento específico cantidades en concepto del inmediato superior. En ningún caso se podrá cubrir puestos de trabajo por trabajadores o trabajadoras de un grupo distinto a los que el catálogo prevea para el citado puesto.

En el caso de necesidad inaplazable y previo dictamen de la Corporación Municipal, podrá adscribirse un trabajador o trabajadora a un puesto de trabajo distinto que no se prevea su cobertura por trabajador o trabajadora de un grupo distinto, por el tiempo indispensable para cubrir el citado puesto por los procedimientos previstos en la normativa vigente.

- e) Las *pagas extraordinarias* tendrán la cuantía que cada año fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se abonarán en las nóminas de Junio y Diciembre de cada año natural.

El personal en período de prácticas o interino, percibirá las mismas retribuciones que el personal laboral, en su mismo puesto de trabajo o escala.

Artículo 20.- Incremento de retribuciones y fondos adicionales durante la vigencia del Convenio.

El incremento de retribuciones en porcentaje para la vigencia del Convenio será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 21.- Indemnizaciones y suplidos.

El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar a razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación Municipal, de conformidad con los conceptos siguientes:

1. *Dietas*. Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual, comprenderá una dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso, y dieta reducida si se pernocta en el domicilio habitual. En caso de que el Ayuntamiento corra con los gastos de alojamiento y manutención del trabajador o trabajadora, éste o ésta no percibirá dieta alguna.
2. *Gastos por desplazamiento*. Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte. Se establece la cifra autorizada en cada momento por el R.D. 462/2002, de 24 de mayo en su revisión vigente desde el 11 de abril de 2014, o norma que en cualquier momento lo modifique o sustituya.

Las indemnizaciones se abonarán en el momento de producirse el gasto. En aquellos supuestos en que el personal sea designado por la Corporación Municipal para ostentar la representación de ésta en cualquier caso a celebrar se abonarán todos los gastos que esta ocasione.

Dichas cantidades podrán ser anticipadas, como gasto a justificar, con certificado o documento acreditativo.

Artículo 22.- Servicios extraordinarios.

1. Tienen la consideración de Servicio Extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la Jornada habitual. La Corporación Municipal propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.
2. En todo caso, éstos tendrán carácter excepcional y responderá siempre a necesidades originadas y no previsibles ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate, y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras.



3. La realización de servicios extraordinarios requerirá la voluntariedad del trabajador o de la trabajadora. Igualmente, de existir acuerdo en este sentido, podrán ser compensadas con una disminución de la jornada, en la proporción de **una hora y treinta minutos (1,50)** de disminución por cada hora extra realizada. Dicha compensación en la disminución de la jornada podrá ser disfrutada por el/la trabajador/a hasta el 30 de junio del año posterior al de la realización del servicio extraordinario.
4. Dichos servicios se abonarán, conforme a las siguientes cantidades:

SUBGRUPO	IMPORTE HORA
A1	22 €
A2	19 €
C1	16 €
C2	13 €
E	9 €

Dichos valores se incrementarán en un 50% en caso de realizarlo en día festivo o de descanso que le correspondiera al trabajador o trabajadora. Si la citada hora se realizara entre el período de tiempo de 22:00 horas a 06:00 horas se incrementarán en un 50% dichos conceptos. Son independientes unos de otros.

En el resto de consideraciones expuestas en el convenio se dice:

- Se consideran servicios extraordinarios el tiempo derivado de los retrasos en los cambios de turno o ausencias de los mismos, siempre que sean imputables a la Administración, si son imputables al trabajador o a la trabajadora no se entenderán como tal, todo ello siempre que dichos retrasos o ausencias se produzcan en el desarrollo de un servicio extraordinario.
 - Tendrán preferencia para la realización de servicios extraordinarios el personal que venga realizando las funciones que demande la realización de dichas horas.
 - Los servicios extraordinarios se realizarán aplicándose sistemas rotativos entre el personal que desea realizarlo y el cómputo de horas. Será anual, teniendo preferencia el personal que menos horas tenga realizadas y, a su vez, no se encuentre de permiso.
 - Siempre que el/la trabajador/a se encuentre de permiso y se le requiera para la realización de un servicio extraordinario, se le garantizará un servicio mínimo correspondiente a la mitad de la jornada.
 - Los servicios que se compensen con descanso se hará a modo de una hora extra por una y media (1,50) de descanso. Si la hora extra se realiza en festivo o nocturna, la compensación será de dos (2) horas de descanso.
5. La Corporación Municipal, junto con la representación sindical de los trabajadores y las trabajadoras, buscarán fórmulas para reducir o suprimir al máximo este tipo de servicios, con el objeto de incrementar las oportunidades de empleo de los trabajadores y las trabajadoras en paro forzoso. Con este objetivo la Corporación Municipal evaluará, junto con la representación sindical, la posibilidad de creación de empleo estable por cada 800 horas de servicios extraordinarios, computadas por departamentos o servicios de su correspondiente estructura organizativa, comprometiéndose a la creación de un nuevo puesto de trabajo en los casos en que así se acuerdo por ambas partes.
6. Cuando un trabajador o trabajadora deba asistir a juicio, motivado por razón del servicio, fuera de su jornada laboral, percibirá una contraprestación económica equivalente a los gastos de desplazamiento (siempre que este no se produzca en vehículo oficial), y media jornada de descanso, que podrá ser retribuida económicamente por necesidades del servicio.

Artículo 23.- El recibo de salarios.

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes. El personal y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, de hasta el 50% de la liquidez de su nómina mensual, garantizando 400 € y antes del día 15 de cada mes.



La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

- Nombre
- DNI
- Cuerpo y empleo
- Relación Jurídica
- Grado consolidado
- Fecha de alta
- Número de trienios reconocidos
- Número de la S.S.
- Grupo de cotización.
- Número de Registro.
- Nombre de la Corporación, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la S.S de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.
- Fecha, período de abono y total de días retribuidos.
- Todos y cada uno de los conceptos por lo que se percibe retribución y cuantía.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentajes y cuantía.
- Total del salario bruto, total de retenciones y total de salario neto.
- Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria. El modelo de recibo y sus posibilidades modificaciones deberá ser considerado en la Mesa General de Negociación.

CAPÍTULO V: JORNADA, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 24.- Calendario laboral.

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada, se establecen los horarios, anual (1.664 horas), semanal (37 horas y media) y diario (7 horas y media), de trabajo de todo el personal. Anualmente, se aprobará el calendario laboral de acuerdo con las presentes normas en el marco de la Mesa General de Negociación, con un mes de antelación a la finalización del año. La jornada laboral será la que está fijada en el anterior acuerdo.

Asimismo, son de aplicación las siguientes consideraciones:

1. Se reconoce al personal el disfrute de 14 días festivos al año.
2. Los días 24 y 31 de Diciembre, se cerrarán las oficinas municipales y se considerarán días de descanso para todo el personal, excepto para aquellos puestos que por su naturaleza hayan de continuar su actividad, siendo retribuidas las horas de trabajo efectivas realizadas. En el caso de que estos días coincidan con sábado o domingo, se incrementarán en dos (2) días de libre disposición. Asimismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un (1) día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.
3. Durante los períodos de Semana Santa (desde el domingo de Ramos al domingo de Resurrección), Navidades (desde el 22 de diciembre al 7 de enero), en la festividad local de San Lucas (Jueves y Viernes), así como del 15 de junio al 15 de septiembre, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada de una (1) hora, que puede ser a la entrada o a la salida, siempre respetando la jornada obligatoria de 9:00 a 14:00 horas.



Artículo 25.- Jornada laboral.-

1. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media (37,5) de promedio semanal, de las que treinta y cinco horas (35) serán presenciales. Las dos horas y media (2,5) restantes hasta completar las treinta y siete horas y media (37,5) del horario semanal se dedicarán a la preparación y organización de las tareas propias del puesto de trabajo, consulta e información de materias relacionadas con el trabajo, así como formación para el perfeccionamiento y desarrollo profesional. Estas horas tendrán la consideración de trabajo efectivo y computarán dentro de la jornada general del trabajo.
2. Con carácter general, la jornada ordinaria será continuada, y en horario de mañana, salvo aquellos casos en los que se requiera la realización de trabajos a turno, de jornada partida o cualquier otra modalidad y tipo de jornada como consecuencia de las necesidades organizativas como en los Departamentos de Servicios Generales, Bibliotecas, Centro Joven, Deportes y Jardinería.
3. Se reconoce una pausa de treinta (30) minutos en la jornada diaria para tomar el desayuno o bocadillo, considerada como el trabajo retribuido. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de servicios.
4. El horario del personal que trabaje a turnos o que deba realizar guardias, deberá conocer el mismo con al menos 30 días de antelación. La plantilla de estos horarios, el posible número de operativos o servicios extraordinarios a realizar y los criterios para cubrir bajas e imprevistos, deberán ser negociados con carácter anual, con los representantes del personal, con la finalidad de no rebasar la jornada máxima anual y establecer, en su caso, las correspondientes compensaciones.
5. Entre el fin de la jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, 12 horas.
6. Por cada período semanal se tendrá derecho a dos (2) días de descanso que con carácter general se establecen en sábado y domingo, salvo aquellos casos en los que se requieran la realización de trabajos a turno, de jornada partida o cualquier otra modalidad y tipo de jornada como consecuencia de las necesidades organizativas como en los Departamentos de Servicios Generales, Biblioteca, Centro Joven, Deportes y Jardinería.
7. La jornada que se realice total o parcialmente entre las 22:00 horas y las 06:00 horas tendrá la consideración de nocturna y, por tanto, una retribución específica de 10 € para todos los grupos. Esta jornada no podrá exceder de un promedio de 8 horas diarias, en un período de 15 días, respetando su descanso semanal. Asimismo, la jornada de trabajo que se realice total o parcialmente en sábado, domingo o festivo, tendrá la consideración de festiva y, por tanto, una retribución de 10 € y, la nocturna festiva se fija en 12 € durante la vigencia del Convenio. Del abono de dichas retribuciones se exceptúan aquellos casos en que dicho concepto haya sido tenido en cuenta para el cálculo del complemento específico.

Artículo 26.- Flexibilidad Horaria.

1. Con carácter general, la jornada ordinaria será continuada, y en horario de mañana, salvo aquellos casos en que se requiera la realización de trabajos a turno, de jornada partida o cualquier otra modalidad y tipo de jornada y horario como consecuencia de necesidades organizativas y de producción (Departamentos de Servicios Generales, Deportes, Centro Joven, Biblioteca y Policía).
2. Este horario, con carácter general, será de aplicación de forma genérica a las personas empleadas que prestan sus servicios en los distintos centros de trabajo cuyo servicio así lo permita, y no se encuentre en ningún supuesto de horarios especiales de los regulados en el artículo 24.2. Este horario se distribuirá de la siguiente forma:
 - El tramo de horario obligatorio con carácter general será de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.
 - El resto de la jornada presencial se realizará con los siguientes márgenes de flexibilidad en entrada y salida:
Margen flexibilidad de entrada de lunes a viernes de 7:30 a 9:00 horas.



Margen flexibilidad de salida para los días lunes, martes y viernes de 14:00 a 16:00 horas y, para los miércoles y jueves hasta las 20:00 horas con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y será como mínimo de treinta (30) minutos.

- Este horario se aplicará a los puestos de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo los interesados y las interesadas cumplimentar el correspondiente boletín de ausencias y, la verificación de la hora de inicio y fin de prestación del servicio, todo ello con el conocimiento previo de su Jefe de Servicio, mediante la utilización de los medios habilitados para el control de presencia. Cada trabajador y trabajadora programará su jornada laboral en coordinación con su Jefe de Servicio, en aras de garantizar la prestación y el buen funcionamiento del mismo.

Artículo 27.- Teletrabajo.

1. El teletrabajo consiste en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación para independizar al empleado/a del lugar físico en el que desarrolla su trabajo. Constituye así una forma de organización que permite establecer modalidades de prestación de servicios diferentes a la presencial.
2. En cuanto al régimen aplicable al teletrabajo se estará a lo dispuesto en el ANEXO I de este Acuerdo.

Artículo 28.- Vacaciones.

Todos los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho, por año completo de servicio, a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de veintidós (22) días hábiles anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicio efectivamente prestado.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones:

- Quince (15) años de servicio: Veintitrés (23) días hábiles.
- Veinte (20) años de servicio: Veinticuatro (24) días hábiles.
- Veinticinco (25) años de servicio: Veinticinco (25) días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis (26) días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El disfrute de las vacaciones se realizará durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre preferentemente.

El período de vacaciones no podrá ser compensado económicamente y, en todo caso, el derecho al disfrute prescribe el 31 de Enero del año siguiente.

1. Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente: antes del día 31 del mes de Mayo de cada año, junto con el Calendario Laboral del Personal, se confeccionará por los Jefes de Servicio o Departamentos la programación de las vacaciones del personal destinado en ellos, la cual, se remitirá al Servicio de Personal. En todo caso, se tendrá en cuenta las preferencias de los trabajadores, así como la cobertura de los servicios. Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de su disfrute por parte de la Corporación Municipal, salvo por causas urgentes, imprevistas, debidamente justificadas y/o demostradas, debiéndose comunicar y documentar por escrito.
2. En caso de conflictos de intereses entre los trabajadores y las trabajadoras se atenderá a turnos rotativos anuales.
3. Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los trabajadores y las trabajadoras que se hallen disfrutando de licencia de vacaciones. En los casos en que esta situación se produzca se determinará la compensación correspondiente en la Comisión Paritaria de Interpretación.



4. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho (18) meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 29.- Permiso y licencias retribuidas.

1. A los efectos de lo dispuesto en materia de permisos y licencias, se entiende por:

- a. Familia de primer grado por consanguinidad y afinidad y familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad el que se refleja en el siguiente cuadro:

Grados Titular/cónyuge o pareja de hecho

1º	Madre/Padre	Suegra/o	Hija/o	Nuera/Yerno
2º	Abuela/o	Hermana/o	Cuñada/o	Nieta/o

Se entiende asimilado al hijo o a la hija el menor en acogimiento preadoptivo, acogimiento familiar o acogimiento familiar simple de duración superior a un (1) año.

- b. Pareja de hecho: es la que, respecto de la persona de referencia, mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de parejas de hecho.
 - c. Requerir especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada de terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico o social.
 - d. Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.
 - e. Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
 - f. Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
 - g. Enfermedad muy grave: se consideran enfermedades graves las enunciadas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y el desarrollo en el Sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o en la norma que lo sustituya, o cuando así lo determine el informe médico clasificado como enfermedad grave, de acuerdo con lo dispuesto en el citado real decreto (la relación de enfermedades graves figura en el Anexo II)
2. En los supuestos que se cita, el personal tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas, previamente solicitado a través de modelo normalizado:
 - a. Por matrimonio civil o religioso el trabajador o la trabajadora dispondrá de quince (15) días naturales. En caso de matrimonio, dicho permiso será disfrutado a partir del día inmediatamente anterior o posterior del derecho causante, no obstante, en caso de separación o divorcio, dispondrá de quince (15) días naturales, como máximo, y de forma no continuada previa justificación.
 - b. Para la formación de parejas de hecho, legalmente establecidas, la licencia será de quince (15) días.
 - c. Por matrimonio, civil o religioso, de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos (primer grado de consanguinidad) dos (2) días.
 - d. Por el nacimiento, adopción de un hijo, aborto o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a tres (3) días hábiles, ampliables según las circunstancias.
 - e. Por lactancia de un hijo menor de doce (12) meses tendrá derecho a una (1) hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas con el tiempo correspondiente.



Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional de sus funciones.

- f. Quien por razones de guarda legal, cuando el trabajador o la trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce (12) años, de una persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador o trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

- g. En caso de enviudar el trabajador o la trabajadora teniendo hijos menores de cuatro (4) años o personas con alguna discapacidad que no desempeñen actividad retribuida y, que estén a su cargo tendrá derecho a treinta (30) días naturales.
- h. Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres (3) días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco (5) días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos (2) días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro (4) días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En caso de fallecimiento, los días que se hagan uso por este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho que genera este derecho para él. Para el resto de situaciones podrá hacerse uso de los días de forma discontinua mientras persista el hecho causante y hasta el máximo de días establecidos.

Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona funcionaria o laboral.

En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, será la localidad en la que se realice el reposo domiciliario la que debe tomarse como referencia con respecto al término municipal de residencia de el/la trabajador/a. En este caso, si los días de reposo domiciliario son inferiores al tiempo máximo de este permiso, este quedará limitado a los días de reposo domiciliario.

En caso de hospitalización, se entenderá que ésta se produce cuando conlleve la estancia hospitalaria que incluye una noche y una comida principal en el centro hospitalario. En este caso, si los días de hospitalización son inferiores al tiempo máximo de este permiso, éste quedará limitado a los días de hospitalización, excepto que esta hospitalización conlleve reposo domiciliario. Entonces, este tiempo se computará para completar el período máximo permitido.

Si durante el disfrute de este permiso sobreviene el fallecimiento del/de la familiar, se suspenderá el permiso que se venía disfrutando y se iniciará el cómputo del nuevo permiso.

- i. El personal laboral tiene derecho a un permiso por traslado de domicilio de un (1) día hábil si el traslado tiene lugar dentro de la misma localidad y, de dos (2) días hábiles si implica cambio de residencia a otra localidad.

El permiso se entenderá referido al día que se produzca el efectivo traslado de domicilio en la misma localidad de residencia y, cuando tenga una duración superior a un (1) día hábil, se disfrutará con carácter ininterrumpido, y deberá acreditarse documentalmente el traslado, con posterioridad.

- j. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.



- k. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y pruebas selectivas en el ámbito del empleo público, durante los días de su celebración.

El personal laboral tiene derecho a un permiso para concurrir a exámenes finales u otras pruebas definitivas de aptitud, así como para concurrir a pruebas selectivas en el ámbito del empleo público. La duración de este permiso abarcará los días de su realización.

A los efectos de este permiso, se entiende por “exámenes finales u otras pruebas definitivas de aptitud” aquellas tendentes a la obtención de un título académico o profesional.

No están incluidos exámenes o pruebas de aptitud de otro carácter, como los que se realicen para obtener permisos de conducción de vehículos o similares.

Asimismo, tampoco se consideran incluidas en este permiso las pruebas que se hacen en los cursos de formación del personal, teniendo ésta la consideración de ausencia justificada por el tiempo necesario para su realización, debiendo ser recuperado dicho tiempo.

- l. El trabajador o la trabajadora que curse estudios en Centros de Enseñanza tendrá derecho a tres (3) días laborables antes de los exámenes finales. Este derecho sólo podrá utilizarse dos (2) veces al año y, se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior.

m. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

El personal laboral tiene derecho a los permisos necesarios para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público o personal y de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. La duración de estos permisos se limitará al tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes que lo justifican.

Asimismo tienen derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable para la asistencia a consultas y revisiones médicas, siempre que éstas se deban realizar durante la jornada laboral y se encuentren incluidas en la cartera del servicio sanitario.

El deber inexcusable debe ser personalísimo, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto y, en todo caso, deberá justificarse debidamente la imposibilidad de cumplimiento de este deber fuera de la jornada laboral.

A los efectos de este permiso, se entiende por deber inexcusable de carácter público o personal:

- Comparecencia obligatoria por citaciones instadas por órganos judiciales, comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de un proceso electoral.
- Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de éstos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado, o senadora o senador.
- Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad competente.
- Deberes cuyo incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa.
- El empleo de tiempo necesario para hacer una donación de sangre, medula o plaquetas, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1088/2005, de 16 de septiembre.
- Asistencia a los/as deportistas de alto nivel de las competiciones de carácter internacional, así como las concentraciones preparatorias de ellas, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 971/2007, de 13 de julio.

Se considerarán deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al ámbito familiar del titular del derecho. En todo caso, será requisito indispensable que se justifique tener a su cargo a la persona por la que se tenga derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos.



A efectos de este permiso, se entiende por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar, entre otros:

- El acompañamiento a las revisiones médicas, a los tratamientos de quimioterapia y radioterapia, así como a las intervenciones médicas invasivas (biopsias, colonoscopias, gastroscopias y otras de características similares), de las hijas e hijos discapacitados/os, de las hijas y de los hijos menores de edad y de las personas mayores a su cargo por el tiempo necesario, con aviso previo presentando la solicitud de permiso, en la que se señalará la hora prevista de la consulta. Se justificará con el parte de visita donde se acompañará la hora de salida.

En el caso de solicitar este permiso para acompañar a hijas e hijos mayores de edad, al cónyuge o a la pareja de hecho, se deberá acreditar que necesitan acompañamiento.

Asimismo, a estos efectos se considerarán personas mayores a cargo del personal laboral los/las familiares de primer grado que, por su edad o estado de salud, no se puedan valer por sí mismos para acudir a la consulta. También tendrán esta consideración los/las familiares de segundo grado con enfermedades muy graves que necesiten seguimiento médico estricto y que no se pueden valer por sí mismos para ir a la consulta, en caso de que estén al cuidado directo de la persona funcionaria o a cargo de la misma y siempre que en este último caso no tenga familiares de primer grado o que estos sean mayores y no puedan atenderlos.

- La asistencia del padre, madre, tutor o tutora con hijos/as con discapacidad a reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciban tratamiento o para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- n. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las mujeres embarazadas trabajadoras de esta Corporación Municipal y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- o. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento (50%) de la jornada laboral o de quince (15) días a jornada completa, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave en el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho en el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

- p. Por asuntos particulares. A lo largo del año, el personal laboral tiene derecho a seis (6) días de permiso por asuntos particulares.

Asimismo, este personal tendrá derecho al disfrute de dos (2) días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto (6) trienio, que se incrementará en un (1) día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo (8). El disfrute de estos días podrá ser ejercido desde el día siguiente a la fecha en que se genere tal derecho.

La concesión de este permiso queda condicionada a las necesidades del servicio debidamente justificadas. Los días por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se pueden disfrutar de forma independiente (6 días hábiles).

Asimismo, con carácter excepcional y condicionado a las necesidades del servicio, también se podrán acumular todos los días de asuntos particulares a la totalidad de las vacaciones anuales.

El personal podrá disfrutar dichos días a lo largo del año, y se tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo, respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar de estos días antes de finalizar el mes de diciembre, podrán concederse hasta el 31 de enero del año siguiente.



Los días de asuntos particulares corresponderán por los servicios prestados cada año natural en la situación de servicio activo. Si el tiempo de servicio activo fuera inferior al año natural, se disfrutarán un número de asuntos particulares proporcionales al tiempo trabajado, redondeándose al alza (mayor o igual a 0,5) a favor del personal solicitante.

Asimismo, al personal que proceda de la situación de servicios especiales/excedencias forzosa y de la situación de servicio en otras administraciones públicas, una vez que se produzca el reingreso al servicio activo, se le reconocerán los días de asuntos particulares relativos al tiempo efectivamente trabajado en ambas situaciones y que no hubieran sido disfrutados. A estos efectos, deberán acreditarse los días de asuntos particulares que, de ser el caso, haya disfrutado durante dichas situaciones.

3. En el caso de enfermedad o accidente, el trabajador o la trabajadora estará obligado/a, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar al Departamento de Personal la causa que motiva la ausencia del puesto de trabajo dentro del día hábil siguiente a su falta de ausencia, siendo necesario justificante médico en los tres (3) días siguientes de la comunicación.
4. Todas las comunicaciones de permiso deberán ser cursadas a través del Departamento de Personal, con la siguiente antelación:
 - a. Los permisos y licencias hasta diez (10) días de duración deberán comunicarse con dos (2) días hábiles y con cinco (5) días los de mayor duración, salvo caso de urgente necesidad, en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso y, será suficiente la comunicación verbal al Responsable del Servicio y, posterior justificación.

En caso de denegación, ésta deberá, efectuarse mediante resolución escrita, con expresión clara de las causas que la motiven, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes de los/as trabajadores/as en los supuestos de disconformidad.

Los derechos aquí regulados son de aplicación a aquellos trabajadores y trabajadoras que acrediten una situación familiar de convivencia en los casos que se requieran.

Artículo 30.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis (6) semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis (6) semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis (16) semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece (13) semanas adicionales.



Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A las trabajadoras en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. Asimismo, en el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

- b. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis (16) semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos (2) meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos (2) meses previo en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro (4) semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un (1) año.

Permiso por paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cinco semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice expresamente por el Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón.

Igualmente, se podrá autorizar, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.



Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los/as trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- c. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer frente efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- d. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador o la trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de la Corporación Municipal, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como, máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de su aplicación, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de la jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de su aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 31.-Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Flexibilidad horaria: se podrá hacer uso de ella en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:



- Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce (12) años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.
- Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos hora de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
- Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y, previa justificación de la necesidad, dentro de la jornada de trabajo.
- Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
- Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo no superior a tres (3) días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

- 2. Bolsa de horas para favorecer la conciliación familiar y laboral, para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores de edad:** El personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición para poder atender las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral no recogidos en otros puntos de este Convenio durante la jornada de trabajo, equivalente al 5% de la jornada anual de los empleados públicos, (hasta 82 horas a excepción de los trabajadores y las trabajadoras a media jornada a los/as cuales se les aplicará la proporcionalidad correspondiente) de la que podrán disponer con total libertad a lo largo del año, incluso acumulando las horas, con el único requisito de recuperarlas posteriormente y dentro de cada ejercicio anual en el que se dispongan. Todo ello previa comunicación y autorización del Jefe de Servicio o Coordinador de cada área, que podrá denegarlas siempre que las necesidades del servicio así lo requieran.



Artículo 32.- Permisos no retribuidos.

1. Por asuntos propios podrá concederse una licencia sin retribución y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de cuatro (4) meses cada dos (2) años de prestación de servicios efectivos, de acuerdo con los siguientes criterios:

La concesión de esta licencia está subordinada a las necesidades del servicio debidamente justificadas y tendrá la duración que solicite el personal laboral. No obstante, la incorporación al centro de trabajo se producirá, en todo caso, en un día laborable de prestación de servicios.

Durante el disfrute de esta licencia el personal laboral está en servicio activo y, por tanto, sujetos al régimen general de incompatibilidades regulado en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas-

Para poder disfrutar de esta licencia el personal laboral tiene que acreditar dos (2) años de servicios efectivos prestados en la Administración. En el caso de personal interino o de personal laboral temporal, estos dos (2) años se computarán desde el último nombramiento o contrato.

El plazo para el cómputo de los dos (2) años para el disfrute de una nueva licencia de asuntos propios debe comenzar a computarse en el momento en que finalice el disfrute de la licencia anterior, sin que sea posible que, una vez disfrutado el máximo total previsto de cuatro (4), se conceda otra licencia por cuatro (4) meses hasta que transcurran dos (2) años naturales.

No obstante, podrá concederse, antes de que hayan transcurrido los dos (2) años, una nueva licencia por los días que proporcionalmente correspondan al tiempo en que se haya permanecido en servicio activo.

Los cuatro (4) meses de disfrute de esta licencia tienen que estar comprendidos dentro de los dos (2) años siguientes al inicio de la misma.

2. El personal laboral tendrán derecho a una licencia sin retribución, como máxima de un (1) mes de duración, de que se requiera una hospitalización prolongada del cónyuge, pareja de hecho o pariente que convivan con el empleado público, derivada en enfermedad grave o enfermedad que implique reposo domiciliario.

Artículo 33.- Excedencias.

En todo lo relativo a excedencias y situaciones administrativas de los trabajadores y las trabajadoras laborales se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VI: FORMACIÓN CONTINUA.**Artículo 34.- Formación y perfeccionamiento profesional.**

1. Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública, todo ello con la participación de los trabajadores a través de sus representantes.
2. El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación Municipal, o por cualquiera de las Instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquéllas.

La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo previa autorización del empleador.

La Corporación Municipal dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

Artículo 35.- Planes de formación.

La Corporación realizará, durante el primer trimestre de cada año, un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de sus trabajadores y trabajadoras, estudio que remitirá a las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa.



El desarrollo y gestión administrativa y económica de dicho plan se realizará con la participación de la representación sindical mencionada en el párrafo anterior, en los casos que se soliciten, a la que se dará cuenta trimestralmente de su nivel de realización. A tal efecto, se creará una Comisión de Formación

La Corporación Municipal directamente o en colaboración con los Centro oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el Plan anual de formación o, en todo caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

La Corporación Municipal destinará para este fin una cantidad, del Capítulo I de Personal para el año 2022, ampliable según la oferta del acuerdo para el año 2022-2024 que se sumará al presupuesto remanente existente del año anterior para Formación.

Aquellos cursos no incluidos en dicho Plan de Formación y, que sean solicitados por el trabajador o la trabajadora con el Visto Bueno del responsable del departamento correspondiente, serán valorados por la Comisión de Formación a efectos de aprobar la asistencia y sufragar su coste.

CAPÍTULO VII: PRESTACIONES SOCIALES

Con carácter general, estas prestaciones sociales serán de aplicación exclusiva para aquellos/as trabajadores/as que tengan más de un (1) año de antigüedad trabajado en el Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón.

Así mismo se establece que el importe total de las ayudas solicitadas por todo el personal laboral no podrá superar en ningún caso el límite establecido en la Ley de Presupuestos

Artículo 36.- Jubilación.

1. La edad de jubilación del personal se producirá al cumplir la edad legalmente establecida.
2. El personal podrá optar por jubilarse anticipadamente y de forma voluntaria en la forma y condiciones establecidas legalmente.
3. La Corporación Municipal realizará las previsiones de jubilación informando de ello a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, con objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.
4. A partir del momento en que los trabajadores y las trabajadoras causen baja por Jubilación y, a petición del mismo o de la misma, la Corporación Municipal le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, mensualidades equivalentes a los haberes pasivos que tuviera reconocidos y, ello hasta que comience a percibir su pensión.

Artículo 37- Incapacidad temporal.

En los supuestos en que un trabajador o una trabajadora se encuentre en situación de baja laboral, IT, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso de cien por cien (100%) de su salario y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista si así se determina legalmente.

Artículo 38.- Cobertura de riesgos.

Se establece un seguro de accidente para todos los empleados y las empleadas municipales, que tengan más de un (1) año de antigüedad, y cubriría las siguientes contingencias:

- Invalidez total y permanente absoluta por accidentes. ..80.000 €.
- Muerte por accidente..... 80.000 €.
- Muerte derivada de accidente de circulación in itinere .80.000 €.

Artículo 39.- Anticipos reintegrables.

A petición de los trabajadores y las trabajadoras, la Corporación Municipal anticipará al personal fijo y laboral de plantilla sus retribuciones en una cuantía hasta 3.600 € a reintegrar hasta en treinta y seis (36) meses, sin intereses ni gastos de tipo alguno; hasta 2.400 € a reintegrar hasta en dieciocho (18) meses y, hasta 1.200 € hasta en doce (12) meses. Dichas cantidades estarán limitadas a los fondos disponibles para este concepto en el presupuesto municipal.



Los anticipos se concederán al mes siguiente de ser presentada la petición, siempre que haya fondos disponibles en el Departamento de Tesorería Municipal.

Artículo 40.- Ayudas de estudios.

La Corporación Municipal abonará, en concepto de ayuda de estudios a los trabajadores y las trabajadoras incluidos/as en la plantilla, por cada uno de los hijos e hijas, hasta veinticinco (25) años a cargo de éste o ésta que realicen estudios oficiales, las cuantías que a continuación se detallan, con el límite máximo de tres ayudas de estudio al año por trabajador:

Educac. Infantil 1ª y 2ª Etapa y Educac. Primaria	165 €
Educación S.O y Bachiller	200 €
Formación Profesional Grado Medio y Superior	200 €
Estudios Universitarios	200 €

El plazo de presentación de las solicitudes, así como de los certificados correspondientes, será desde el día 1 de octubre al 31 de octubre del año corriente. A excepción de casos especiales, los cuales, deberán ser justificadas. Estas serán abonadas en la nómina del mes siguiente.

Para los trabajadores y las trabajadoras que causen nueva alta, con una antigüedad mínima de un (1) año, en el Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón, los derechos económicos surtirán efectos desde la fecha de ésta y, siempre que se cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior, siendo la cuantía abonada proporcional al tiempo trabajado.

Estas ayudas sólo podrán ser solicitadas por uno de los cónyuges en el supuesto de que ambos sean trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón.

No tendrán derecho a las prestaciones mencionadas quienes hubieran percibido, dentro de la unidad familiar, otra ayuda por el mismo hecho causante, salvo que ésta fuera ayuda o beca de estudios de las concedidas por la Administración del Estado con carácter general, por lo que los solicitantes deberán adjuntar a la solicitud una declaración jurada o un certificado de empresa en tal sentido.

Asimismo, para los trabajadores y las trabajadoras del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón que cursen estudios oficiales les serán abonados los gastos de secretaría y matriculación, con el límite máximo por persona establecido anteriormente.

Artículo 41.- Otras ayudas.

- Ayuda para discapacitados: Por cada hijo con alguna discapacidad, cuya situación sea acreditada por el informe médico preceptivo, la cantidad a abonar por el Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón anualmente será de 150 € por el primero, 300 € por el segundo y 600 € por el tercero y cada uno de los restantes.
- Gastos de sepelio: Se establece una ayuda para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa del trabajador o trabajadora o su cónyuge, hijos y padres a su cargo y que con él o ella conviva, que complementará las que pudiera conceder otros organismos hasta 180 € del 100% del total.
- Ayudas por natalidad: La Corporación Municipal abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad de 180 € a cada trabajador que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo o una hija. En el supuesto que los dos padres trabajen en la Corporación Municipal, sólo uno de ellos tendrá derecho a dicha gratificación.
- Ayuda por nupcialidad (civil o religiosa): La Corporación Municipal abonará una gratificación de 150 € por este concepto.

Artículo 42.- Ayudas sanitarias.

Durante la vigencia del presente convenio las prestaciones sanitarias de aplicación para los trabajadores y las trabajadoras de la Corporación Municipal e hijos/as a su cargo menores de veinticinco (25) años, es decir, que no tengan ingresos de ningún tipo, siendo necesario documentarlo y, que estén reconocidos como tales en el libro de familia y/o cartilla sanitaria (prótesis dentarias, de visión, auditivas y ortopédicas).



AYUDAS ODONTOLÓGICAS

LIMPIEZAS	Hasta 28 € (limitada a una al año natural)
EXTRACCIÓN	Hasta 22€ (limitada a dos al año natural)
EMPASTES	Hasta 22 €(limitada a dos al año natural)
ENDODONCIAS	Hasta 50 €(limitada a dos al año natural)

AYUDAS DENTALES

DENTADURA COMPLETA	Hasta 220 €
DENTADURA SUPERIR	Hasta 110 €
DENTADURA INFERIOR	Hasta 110 €
PIEZAS SUELTAS (implantes)	Hasta 22 € cada una y con un máximo de 5 piezas

AYUDAS PARA PRÓTESIS DE VISIÓN

CONSULTAS	Hasta 33 €
MONTURAS	Hasta 88 €
CRISTALES SIMPLES GRADUADOS	Hasta 120 €
LENTILLAS	Hasta 197 €

La duración mínima de las prótesis de visión, con independencia de a cuál de ellas se opte, será de dos (2) años naturales, no pudiendo los empleados públicos, una vez solicitada cualquiera de ellas, volver a solicitar ayuda para prótesis de visión hasta tanto haya transcurrido el periodo de 2 años desde el momento de la adquisición.

AYUDAS PARA PRÓTESIS AUDITIVAS

AUDITIVAS	Hasta el 50% de su importe con un límite de 200 €.
FONACIÓN	Hasta el 50% de su importe con un límite de 200 €.

AYUDAS PARA PRÓTESIS ORTOPÉDICAS

PLANTILLAS	Hasta 28 €
CORSÉS, COLLARINES, ETC...	Hasta el 50% de su importe con un límite de 50€.
COCHES O SILLAS DE RUEDAS	Hasta el 50% de su importe con un límite de 200 €.

Artículo 43.- Protección de las trabajadoras embarazadas.

Las trabajadoras del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas) a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias. Así mismo, se les concederá permiso retribuido para asistir, a partir del séptimo (7) mes, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a los cursos de preparación del parto. Para ello deberá solicitarlo al Departamento de Personal, acompañando a la solicitud el informe médico en el que se prescriba o aconseje tal actividad. Debiéndose justificar, en todo caso, la asistencia a los mismos mediante certificado y/o justificante de asistencia expedido por el centro u organismo impartidor de dichos cursos.

Artículo 44.- Asistencia jurídica.

En los procedimientos penales, cuando el trabajador o la trabajadora resulte condenado, los gastos de defensa jurídica, costas, fianzas y responsabilidad civil derivada de la penal, habrán de ser por cuenta del trabajador o trabajadora, sin que el Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón pueda hacerse cargo de estos gastos.

Cuando un trabajador o trabajadora deba asistir a juicio, como consecuencia del desempeño de su trabajo, será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Actuaciones fuera de la jornada laboral o en días de descanso o permiso se abonarán un plus de 18 €. Actuaciones judiciales estando de vacaciones anuales, se le añadirán tantos días a las vacaciones como actuaciones.



CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 45.- Disposiciones generales.

El personal laboral podrá ser sancionado por quien tenga atribuidas la competencia disciplinaria, por las acciones u omisiones en que incurran en el ejercicio de sus funciones y cargos, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y normas concordantes, así como de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios:

1. Principio de legalidad y tipicidad de faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
2. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
3. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones como a su aplicación.
4. Principio de culpabilidad.
5. Principio de presunción de inocencia.

Los trabajadores y las trabajadoras que indujeren a otro u otra a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias incurrirán en la misma responsabilidad de éstos. Igualmente, los trabajadores y las trabajadoras, con independencia del cargo o puesto que ocupen, que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para con los compañeros y las compañeras, la Administración o los ciudadanos, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que corresponda habida cuenta de la que se imponga al autor, de la intencionalidad y de la reiteración o reincidencia de dicho encubrimiento.

Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus representantes sindicales, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 46.- Tipos de faltas.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores y las trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

1. Son **faltas leves** las siguientes:

- a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno (1) a dos (2) días al mes.
- c. No comunicar previamente la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere supuesto riesgo a la integridad de las personas o las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados, cuando no suponga una falta grave o muy grave.
- f. El retraso, descuido o negligencia, no justificada, en el cumplimiento del trabajo.
- g. La embriaguez ocasional durante la jornada de trabajo.
- h. No guardar las medidas básicas de seguridad e higiene, así como la utilización indebida de los elementos de protección individual.



- i. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, materiales, herramientas, maquinarias, documentación y demás bienes siempre que no se produzca un daño grave
 - j. La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.
2. Serán faltas **graves** las siguientes:
- a. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante cuatro (4) días al mes.
 - b. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de tres (3) días al mes.
 - c. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a tres (3) días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
 - d. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
 - e. La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f. El abandono o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada que no suponga una infracción muy grave.
 - g. El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo o en el ejercicio de las funciones encomendadas.
 - h. La falta de consideración y respeto con los superiores, los compañeros y compañeras, subordinados y público en general.
 - i. La falta de aseo y limpieza personal cuando, en función del lugar donde se realiza el trabajo o por el tipo de servicio o atención que se presta a terceros, pueda interferir en la realización del trabajo propia, en el de los compañeros y compañeras o en la prestación del servicio, y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia o sanción leve por parte de la Corporación.
 - j. El comportamiento negligente que provoque la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
 - k. Acudir a encontrarse durante la jornada de trabajo con síntomas de embriaguez o bajo los efectos de sustancias estupefacientes que impidan un desarrollo normal del trabajo o de las normas de seguridad que no provoque riesgo cierto o daño para el trabajador o las personas, o daño a las cosas, en cuyo caso se calificaría de muy grave.
 - l. La desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
 - m. El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando de los mismos se deriven riesgos o daños para el trabajador o terceros de cierta consideración así como el incumplimiento de la obligación del uso de los EPI.
 - n. Desatender sin causa debidamente justificada el deber de disponibilidad y localización.
 - o. El comportamiento negligente o imprudente y/o la ejecución deficiente de los trabajos encomendados que conlleve la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Corporación, causaren averías a instalaciones, maquinarias y en general, bienes o imagen de la Corporación, o comportasen riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - p. La utilización indebida y fraudulenta del material, maquinaria y enseres de la empresa, para uso personal o mercantil, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
 - q. La falta de comunicación a la Empresa de desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo.
 - r. Causar, por negligencia, daños en el patrimonio, bienes e imagen pública de la Corporación.
 - s. El incumplimiento de la normativa en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - t. Haber sido sancionado con tres (3) faltas leves en un período de seis (6) meses.



3. Serán faltas **muy graves** las siguientes:

- a. La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres (3) días al mes.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c. El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atender contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- d. El abandono o desatención del servicio o puesto de trabajo, sin causa justificada así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.
- e. La adopción de acuerdos y acciones voluntarias e intencionadas, manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa o a los ciudadanos.
- f. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función y la negligencia en la custodia de secretos de la empresa que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h. La desobediencia abierta a las órdenes e instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- i. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- j. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales y la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos, esenciales o de mantenimiento en caso de huelga.
- l. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello de lugar a una situación de incompatibilidad.
- m. El acoso laboral.
- n. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres (3) días. Asimismo se entenderá toda acción, u omisión del trabajador/a, realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente, con la finalidad o no, de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, de carácter externo.
- o. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, incluyendo la reiteración en el comportamiento negligente.
- p. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven riesgos o daños muy graves para el trabajador o terceros.
- q. La utilización indebida y uso negligente, con consecuencia de daño irreparable, de la maquinaria facilitada por la empresa, así como causar por negligencia, o mala fe demostrada, daños de relevante consideración en el patrimonio o bienes o imagen pública de la empresa.
- r. La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalía observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- s. Acudir o desempeñar la actividad laboral bajo los efectos del alcohol o drogas, en la medida de que con ello se provoque una situación de riesgo laboral, incluyendo la conducción de vehículos de la empresa con índices de alcoholemia superiores a lo establecido legalmente.



- t. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o en la gestión interna de la empresa.
- u. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- v. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la aprobación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o en lugar de trabajo, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- w. La falta de consideración y respeto con compañeros y compañeras, subordinados, superiores y público en general de forma continuada.
- x. Haber sido sancionado con al menos dos (2) faltas graves en un período de un (1) año.

Artículo 47.- Sanciones.

1. Las sanciones podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las que siguen:

A. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito o verbal, debiendo ésta última tener lugar en presencia de un representante de los/as trabajadores/as.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.

B. Por faltas graves:

- Inhabilitación para promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un (1) año.
- Suspensión del empleo y sueldo de tres (3) días a un (1) mes.

C. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un (1) mes y un (1) día a seis (6) meses.
- Inhabilitación para promoción o ascenso por un período de un (1) año y un (1) día a cinco (5) años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o trabajadora o multa de haberes.

2. El alcance de la sanción dentro de cada categoría se hará teniendo en cuenta:

- a. El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que revele en la conducta.
- b. El daño al interés público, cuantificándolo, incluso en términos económicos cuando sea posible.
- c. La reiteración o reincidencia.

Artículo 48- Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará contarse desde que se hubieran cometido y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora. Dichos actos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido.

Artículo 49.- Cancelación de Sanciones.-

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente del personal sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de la persona sancionada a los seis (6) meses en faltas leves a los dos (2) años en las faltas graves y a los tres (3) años por faltas muy graves.



Artículo 50.- Acoso en el trabajo.

1. El personal al servicio de la Corporación Municipal tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre éstas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.
2. Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo por parte de compañeros/as y superiores, tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Todo ello, quedará reflejado en el Plan de Igualdad que está realizando en la actualidad la Corporación Municipal y los/as representantes de los/as trabajadores/as que suscriben el presente Convenio y, cuyas medidas de aplicación y resolución, serán incorporadas, en su totalidad, al presente convenio.

CAPÍTULO IX: ACCIÓN SINDICAL.**Artículo 51.- Información sindical.**

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes que les corresponda legalmente. Asimismo, se les facilitará copia de la tabla retributiva y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I.

Artículo 52.- Tablón de anuncios.

La Corporación Municipal facilitará a los representantes de los/as trabajadores/as un tablón de anuncios en el lugar idóneo decidido de común acuerdo para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tabloneros.

Artículo 53.- Garantías sindicales.

El número de horas sindicales reconocidas a cada uno/una de la representación sindical para el ejercicio de sus funciones serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como la posibilidad de establecer liberación total, por acumulación de horas, del representante sindical en el Comité de Empresa del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón.

Artículo 54.- Derechos de los afiliados.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

Artículo 55.- Delegados sindicales.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos, constituidas en la Corporación Municipal podrán, cada una de ellas, designar un/una Delegado/a Sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los/as Delegados de los órganos unitarios de personal.

Artículo 56.- Derecho de reunión.

La Corporación Municipal facilitará el derecho de reunión de los/las trabajadores/as, previa comunicación a la empresa, al conjunto de los/as trabajadores/as para las reuniones o las asambleas convocadas por sus representantes, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, así como que los servicios no queden desasistidos.

CAPÍTULO X: NORMATIVA E ÍNDOLE VARIADA.**Artículo 57.- Salud laboral.**

1. El personal laboral tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopte legal y reglamentariamente y en concreto a:
 - Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.



- Informar al superior jerárquico acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la salud y la seguridad de los/as trabajadores/as, con obligación y potestad de interrumpir de forma inmediata aquellos trabajos o situaciones que supongan un riesgo grave o inminente para su seguridad o la de los/as trabajadores/as; con las exclusiones contenidas en el artículo 3.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
- Formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

2. La Corporación Municipal deberá:

- Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los/as trabajadores/as en la misma y, a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los/as trabajadores/as de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y, deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio/a trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.
- El trabajador o la trabajadora está obligado/a a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso, económicamente o en tiempo libre.
- Determinar o evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal laboral tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.
- Elaborar, en el plazo máximo de un año tras la firma del presente convenio, un Plan de Prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgo.
- Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y, los índices de siniestralidad.
- La Corporación Municipal garantizará que en cada centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual, será repuesto a solicitud del Jefe/a de Departamento o Unidad, a petición de la persona encargada de su mantenimiento o, en su defecto, de los/las propios/as trabajadores/as.

Artículo 58.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En la corporación se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario, con el fin de garantizar la necesaria coordinación en materia de seguridad y salud laboral sobre los problemas del conjunto de trabajadores/as municipales. Dicho comité estará formado por los/as Delegados/as de prevención por una parte y por representantes de la Corporación Municipal en número igual, y se reunirán de forma ordinaria semestralmente (marzo y septiembre) y, extraordinariamente a petición de alguna de las partes.

1. Los/as Delegados/as de Prevención serán elegidos de entre la representación sindical.

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, matizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer y estudiar las causas de accidentes y enfermedades, sean o no laborales, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la Corporación Municipal las medidas a adoptar en cada caso.
- Promover en la Corporación Municipal la observación de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en concreto lo dispuesto en el artículo anterior.
- Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc...



- Proponer anualmente a la Corporación Municipal el presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.
2. Los representantes de los/as trabajadores/as en el Comité de Seguridad y Salud Laboral ejercerán como Delegados de Prevención, con las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo que serán las siguientes:
- Ser informados por la Corporación Municipal de los riesgos y el resultado de las evaluaciones de prevención.
 - Informar y promover la formación a los/as trabajadores/as en horas de trabajo.
 - Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión mayoritaria de los/as representantes de los/as trabajadores/as, la Corporación Municipal estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.
 - Proponer a la Corporación Municipal cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, proponer la realización de campañas y cursillos de formación y sensibilización de los empleados públicos en materia de salud pública, drogodependencia y seguridad e higiene en el trabajo.
 - Con el fin de extender el conocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos, no sólo entre los/as Delegados/as de Prevención, sino entre el conjunto de los/as empleados/as municipales, se concertarán con los sindicatos firmantes del presente convenio, los cursos, conferencias, etc...que faciliten los objetivos expuestos de acuerdo con el Plan de Formación previamente elaborado.
 - Los firmantes del presente convenio, junto con las Administraciones competentes en la materia (Comunidad Autónoma, Instituto Nacional de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo, etc...), se comprometen a desarrollar los estudios e iniciativas pertinentes, que además de mejorar las Condiciones de Seguridad y Salud del conjunto de los/as empleados/as municipales mejore de forma notable el servicio y la atención al ciudadano.

Artículo 59.- Reconocimiento médico.

Anualmente la Corporación Municipal realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario excepto en aquellos puestos en los que sea obligatorio por ley, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el/la trabajador/a.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se le comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta y en el que se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador/a.

Artículo 60.- Ropa de trabajo

La Corporación Municipal facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicio en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba usar uniforme. Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal laboral que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

Los representantes sindicales participarán en la determinación y en la selección del vestuario necesario de acuerdo con las necesidades del colectivo. Las prendas de verano deberán facilitarse antes de mayo y las de invierno antes de octubre. Cualquier prenda que se deteriore deberá ser repuesta por el Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón.



DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente convenio, anualmente, tendrán como mínimo el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones.

SEGUNDA

La Corporación Municipal se compromete a no externalizar ninguno de los servicios que viene prestando hasta el momento y, hasta la firma de este convenio. En caso de externalizar alguno de ellos (limpieza, jardines, etc.), la Corporación Municipal garantizará a los trabajadores y trabajadoras del servicio que la empresa concesionaria del mismo absorberá a dichos trabajadores/as, los cuales, revertirán al Consistorio en caso de finalización del contrato, quiebra, etc...pasando nuevamente a plantilla.

En caso de nuevas adjudicaciones, se respetará lo previsto en el párrafo anterior.

DISPOSICION DEROGATORIA UNICA

La aprobación del presente convenio deja sin efecto los anteriores convenios suscritos entre Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón y la representación sindical del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón.

Y como prueba de conformidad con todo lo dispuesto anteriormente expuesto en el presente acuerdo, así lo firman en Gibraleón a ___4___ de ___JULIO___ de 2022.

ANEXO I.- TELETRABAJO

1. DEFINICIÓN:

Se entiende por teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios en la que el contenido competencial del puesto de trabajo se desarrolla fuera de las dependencias de la Administración, a través de la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

El teletrabajo tiene como finalidad conseguir una mejor y más moderno desempeño del puesto de trabajo a través del fomento del uso de nuevas tecnologías y la gestión por objetivos, así como contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral u otras circunstancias personales que lo aconsejen, consiguiendo con ello un mayor grado de satisfacción laboral.

En esta modalidad de jornada de trabajo, que tendrá carácter voluntario para el empleado público.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente reglamento será de aplicación al/a la empleado/a que preste servicios en el Ayuntamiento de Gibraleón y ocupe un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo establecido en este reglamento.

1. Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo.
2. Por sus características, no son susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los puestos siguientes:
 - a) Puestos en oficinas de registro y atención e información a la ciudadanía. Salvo en aquellos casos en los que quede garantizada la prestación del servicio por la rotación en esos puestos de al menos dos empleados.
 - b) Puestos de naturaleza eventual.
 - c) Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales. Se entiende por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora.



3. ACCESO AL TELETRABAJO.

Las solicitudes se remitirán, con el Visto Bueno del responsable, al Departamento de Recursos Humanos en los primeros cinco (5) días de cada mes. Recibida ésta emitirá, en el plazo de 20 días hábiles, la aceptación o denegación de la solicitud formulada,

El acceso al teletrabajo por los/as empleados/as públicos/as se llevará a cabo por resolución de la Alcaldesa, o Concejal/a Delegado/a con competencias sobre personal.

La resolución favorable a la prestación de la jornada en la modalidad no presencial podrá quedar sin efecto tanto a petición del/de la empleado/a público/a, como a instancia del Ayuntamiento de Gibraleón, ya sea por necesidades del servicio, incumplimiento de los objetivos establecidos, así como por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron la resolución favorable. En todo caso, la resolución que deje sin efecto el teletrabajo, previa audiencia del empleado público, deberá ser motivada.

La finalización de esta modalidad de jornada no presencial conllevará la incorporación del/de la empleado/a público/a a la modalidad presencial que tenía asignada con anterioridad.

4. REQUISITOS.

Los/las empleados/as públicos/as, incluidos/as en el ámbito de aplicación de este Reglamento, que estén interesados en prestar su servicio mediante jornada no presencial habrán de reunir y acreditar los siguientes requisitos:

- a) Estar en situación de servicio activo y acreditar una antigüedad mínima de un año en el puesto a desempeñar o de similar naturaleza.

No obstante lo anterior, la solicitud de acceso al teletrabajo podrá formularse desde situaciones administrativas distintas a la de servicio activo que conlleven reserva del puesto de trabajo. Si la persona solicitante resulta seleccionada para la prestación del servicio en esta modalidad, deberá incorporarse a su puesto de trabajo solicitando el reingreso desde la situación administrativa en la que se encuentre.

En este último caso, si la persona no solicita el reingreso a su puesto de trabajo, será excluida del procedimiento, por lo que no accederá al teletrabajo.

- b) Desempeñar un puesto de trabajo que se considere susceptible de ser prestado en la modalidad de teletrabajo. A estos efectos, y a modo de referencia, se consideran puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, los relacionados con las siguientes funciones:

- Tramitación de expedientes.
- Estudio y análisis de proyectos.
- Elaboración de informes.
- Asesoría.
- Redacción, corrección y tratamiento de documentos.
- Atención telefónica.
- Otros de análoga naturaleza.

- c) Tener los conocimientos suficientes, informáticos y telemáticos teóricos y prácticos, que requiere el ejercicio de las funciones objeto de teletrabajo.

- d) Disponer o adquirir el compromiso de disponer, en la fecha en que comience el régimen de teletrabajo, del equipo informático y sistemas de comunicación con las características que defina la Administración en función de la disponibilidad tecnológica y la seguridad de los sistemas.

Los requisitos mínimos exigidos deberán conservarse durante todo el periodo de tiempo en el que el/la empleado/a público/a preste su servicio en jornada no presencial mediante teletrabajo.

El/la trabajador/a aceptará voluntariamente el contenido íntegro del presente Reglamento incluyendo la colaboración para que se mida y controle la ejecución de las tareas asignadas y el cumplimiento de los objetivos de la modalidad de teletrabajo.



5. CRITERIOS PREFERENTES DE AUTORIZACIÓN

Cuando hubiera varios/as empleados/as públicos/as que deseen prestar el servicio mediante jornada no presencial y pertenezcan a la misma unidad de trabajo y por cuestiones de organización administrativa no fuera viable otorgar dicha modalidad de trabajo a todos, agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre los/las empleados/as públicos/as y el Ayuntamiento, se valorarán preferentemente, las siguientes circunstancias debidamente acreditadas:

1. Conciliación de la vida familiar y personal con la laboral: que tengan a su cargo personas mayores de 70 años, o 65 años con Grado de Dependencia, o al menos un 33% de diagnóstico de discapacidad, que precisen cuidados continuados, hijos menores de 12 años, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
2. Empleados/as públicos/as con discapacidad.
3. Empleados/as públicos/as víctimas de violencia de género.
4. Tiempo y distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio o transporte público.
5. Realización por parte de los/as empleados/as públicos/as de estudios reglados o relacionados con el puesto de trabajo.
6. No tener autorizada compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público o privado.

Las referencias que en este apartado se hacen a hijos/hijas se entenderán hechas también a aquellas personas que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del empleado público como de su cónyuge o pareja de hecho.

Se entiende por personas con discapacidad a aquellas que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 %, o que tengan tal consideración en los términos que establece el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La preferencia por esta causa se ejercitará poniendo en relación el grado de discapacidad con la puntuación obtenida en los apartados de movilidad reducida y necesidad de concurso de tercera persona reconocida en la correspondiente resolución administrativa.

Asimismo, las referencias que en este apartado se hacen al parentesco en grado de afinidad incluyen también el parentesco entre el/a empleado/a público/a y los parientes por consanguinidad de su pareja de hecho.

Para la aplicación de estos criterios se aprobará el pertinente baremo por la Comisión de Seguimiento previsto en el presente reglamento.

6. EMPLEADAS PÚBLICAS EN PERIODOS DE GESTACIÓN.

Las empleadas en periodo de gestación que cumplan los requisitos previstos en el presente reglamento, podrán acceder al teletrabajo con carácter preferente sobre el resto de solicitantes.

Además del resto de causas que ponen fin al teletrabajo, en este caso se dará por terminada la prestación del servicio de modo no presencial cuando finalice el periodo de gestión.

7. EMPLEADOS/AS ENFERMOS DE COVID-19.

Aquellas personas que sean diagnosticadas de COVID-19 podrán solicitar la realización de teletrabajo, siempre que su puesto sea susceptible de esta modalidad de trabajo no presencial, y durante el tiempo que dure dicha enfermedad. Dicha autorización será extensible igualmente, en aquellos supuestos en los que el/la enfermo/a sea persona dependiente del trabajador/a.

8. ORGANIZACIÓN Y SUPERVISIÓN

Corresponderá a las jefaturas de servicio, o responsables de unidades equivalentes del personal que preste servicios en régimen de teletrabajo, determinar las tareas concretas que éstos deberán realizar en esta modalidad de prestación de servicios, y la realización del seguimiento



del trabajo desarrollado durante la misma de acuerdo con los objetivos y resultados a conseguir, los criterios de control de las tareas desarrolladas y los sistemas de indicadores o mecanismos de medición que permitan comprobar que tales objetivos se han cumplido.

9. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE TELETRABAJO. DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

- Distribución de la jornada semanal

1. El cumplimiento de la jornada de trabajo bajo la modalidad no presencial será fijado por acuerdo entre la Administración y el/la empleado/a público/a, según aconseje la mejor prestación del servicio.
2. La jornada de trabajo se distribuirá, con carácter general, de forma que al menos un (1) día a la semana sean prestados sus servicios desde el domicilio y el resto de acuerdo con la jornada y horario habituales.

En ningún caso la jornada diaria podrá fraccionarse para su prestación en ambas modalidades.

10. CAUSAS DE DENEGACIÓN.

Las solicitudes para el cumplimiento de jornada en su modalidad de no presencial podrán ser denegadas por alguna/s de las siguientes causas debidamente justificadas:

- a) Por no reunir el empleado los requisitos establecidos en el apartado 4 del presente Reglamento.
- b) Por cambio de puesto de trabajo.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por limitaciones tecnológicas de las infraestructuras tecnológicas o la imposibilidad de garantizar la conectividad en el lugar de teletrabajo.
- e) Por la no aceptación voluntaria del contenido íntegro del presente reglamento
- f) Por cualquier otra causa debidamente justificada.

La autorización para la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial podrá suspenderse temporalmente por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona empleada o a las necesidades del servicio.

11. RÉGIMEN DE TELETRABAJO

El/la empleado/a público/a sujeto al régimen de teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal del Ayuntamiento de Gibraleón y no sufrirá variación alguna en sus retribuciones. El teletrabajo, no obstante, es compatible con la solicitud de reducción de jornada en las mismas condiciones que el resto de trabajadores/as.

12. EQUIPAMIENTO, PROTECCIÓN DE DATOS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

El equipamiento básico deberá ser aportado por los empleados públicos y estará constituido por el ordenador personal con sistemas de comunicación que defina la Administración en función de la disponibilidad tecnológica y la seguridad de los sistemas.

Dado el carácter privado de los recursos tecnológicos necesarios, corresponderá al/a la empleado/a solucionar las incidencias que le resulten imputables en su equipo informático.

La conexión con los sistemas informáticos del Ayuntamiento de Gibraleón deberá llevarse a cabo a través de los sistemas que éste determine para garantizar la accesibilidad, agilidad, seguridad y confidencialidad de la comunicación garantizando el cumplimiento del Esquema Nacional de Seguridad.

Para mantener la comunicación precisa en la prestación del servicio, la Administración y el empleado se facilitarán mutuamente un número de teléfono de contacto.

Los/as empleados/as habrán de respetar la normativa vigente sobre protección de datos y confidencialidad, estableciendo las precauciones necesarias para separar los ámbitos personales y profesionales, de manera que este último no se vea perturbado.

Los trabajos encomendados quedarán en propiedad del Ayuntamiento de Gibraleón.



Los sistemas de firma electrónica a utilizar en el teletrabajo, en todo caso, garantizarán el cumplimiento de la normativa de aplicación en esta materia, referenciada en el Esquema Nacional de Interoperabilidad y conforme a la Norma Técnica de Interoperabilidad de Firma Electrónica.

Asimismo, cuando las incidencias se deriven de problemas de conexión con el Ayuntamiento los/as empleados/as podrán dirigirse al Departamento de Informática del Ayuntamiento de Gibraleón.

13. SISTEMA DE CONTROL HORARIO

El Ayuntamiento establecerá y adaptará los mecanismos de comprobación del cumplimiento horario.

ANEXO II

Listado de enfermedades graves.

I. Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del sistema nervioso central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, aligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (síndrome de Zellwegwer, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de os ácidos grasos y de transporte de carmitia, por altercaión del ADN mitocondrial, por mutación del ADN nuclear.



IV. Alergía e inmunología.

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defectos de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias.
 - a) Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b) Defectos de reparación del ADN (ataxia-telangiectasia).
 - c) Síndrome de Di George.
 - d) Síndrome de HiperIgE.
 - e) Síndrome de IPEX.
 - f) Otras inmunodeficiencias bien definidas.
30. Síndrome de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.
32. Trastorno de conducta grave.
33. Trastorno depresivo mayor.
34. Trastorno psicótico.
35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

36. Malformaciones congénitas del sistema nervioso central.
37. Traumatismo craneoencefálico severo.
38. Lesión medular severa.
39. Epilepsias:
 - a) Síndrome de West.
 - b) Síndrome de Dravet.
 - c) Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d) Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
 - e) Síndrome de Rasmussen.
 - f) Encefalopatías epilépticas.
 - g) Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h) Otras epilepsias bien definidas.
40. Enfermedades autoinmunes:
 - a) Esclerosis múltiple.
 - b) Encefalomiелitis aguda diseminada.
 - c) Guillain-Barré.
 - d) Polineuropatía crónica desmielinizante.
 - e) Encefalitis límbica.
 - f) Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.



41. Enfermedades neuromusculares:
 - a) Atrofia muscular espinal infantil.
 - b) Enfermedad de Duchenne.
 - c) Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.
 42. Infecciones y parasitosis del sistema nervioso central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
 43. Accidentes cerebrovascular.
 44. Parálisis cerebral infantil.
 45. Narcolepsia-cataplejia.
- VII. Cardiología:
46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
 47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
 48. Otras cardiopatías congénitas graves.
 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
 50. Cardiopatías con disfunción cardiaca y clase funcional III-IV.
 51. Trasplante cardíaco.
- VIII. Aparato respiratorio:
52. Fibrosis quística.
 53. Neumopatías intersticiales.
 54. Displasia broncopulmonar.
 55. Hipertensión pulmonar.
 56. Bronquiectasias.
 57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico.
 - a) Proteinosis alveolar.
 - b) Hemosiderosis pulmonar.
 - c) Sarcoidosis.
 - d) Colagenopatías.
 58. Trasplante de pulmón.
 59. Otras enfermedades respiratorias graves.
- IX. Aparato digestivo:
60. Resección intestinal amplia.
 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (pseudo-obstrucción intestinal).
 62. Diarreas congénitas graves.
 63. Trasplante intestinal.
 64. Hepatopatía grave.
 65. Trasplante hepático.
 66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.
- X. Nefrología:
67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
 68. Trasplante renal.



69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
72. Tubulopatías de evolución grave.
73. Síndrome de Bartter.
74. Cistinosis.
75. Acidosis tubular renal.
76. Enfermedad de Dent.
77. Síndrome de Lowe.
78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
81. Vejiga neurógena.
82. Defectos congénitos del tubo neural.
83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

XI. Reumatología:

84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
85. Lupus eritematoso sistémico.
86. Dermatomiositis juvenil.
87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
88. Esclerodermia sistémica.
89. Enfermedades autoinflamatorias (fiebre mediterránea familiar, amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

XII. Cirugía:

91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
95. Cirugía de politraumatizado.
96. Cirugía de las quemaduras graves.
97. Cirugía de los gemelos siameses.
98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas,
99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.



XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en la fase final de su enfermedad.

XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis y artritis sépticas.

106. Endocarditis.

107. Pielonefritis complicadas.

108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes mellitus tipo I.

ANEXO III

Relación de documentación mínima exigida para la concesión de los permisos, sin perjuicio de la aportación de otra documentación requerida y considerada necesaria por los órganos competentes para acreditar el hecho causante.

1. Permiso por fallecimiento, accidente grave o muy grave, enfermedad grave o muy grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar:
 - Documento justificativo del fallecimiento, accidente, enfermedad grave o muy grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del familiar.
 - El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, el documento que lo sustituya, certificado del Registro Civil, o bien con la inscripción en cualquier registro público que acredite el hecho causante.
2. Permiso por traslado de domicilio: documento acreditativo de cambio efectivo de domicilio.
3. Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud: documento acreditativo de la asistencia a la prueba de aptitud, al examen final o a la prueba de acceso o ingreso en la función pública, en el cual conste lugar, fecha, hora del examen y centro de realización de dichas pruebas.
4. Permiso para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral y de asistencia a consultas y revisiones médicas propias y de familiares: documento justificativo del centro sanitario acreditativo de la presencia en ese centro dentro de la jornada laboral (con especificación de la hora de atención en consulta), en su caso, justificante médico de que la persona precisa ser acompañada a dicha cita.

Para el resto de casos, original o copia compulsada de la citación o convocatoria del órgano judicial, órgano administrativo, órgano de gobierno o cualquier órgano oficial de que se trate, o de las comisiones dependientes de ellos documento acreditativo del centro escolar de la presencia de la persona dentro de la jornada laboral. En su caso, documento acreditativo de tener la condición de elegible en el proceso electoral o de formar parte de una mesa electoral.
5. Licencia por enfermedad: parte médico de baja.
6. Licencia para supuestos de hospitalización prolongada: documento justificativo que determine la hospitalización prolongada.



7. Para el acompañamiento de personas mayores a su cargo es necesario, independientemente de lo dispuesto en el artículo 29, documento que acredite la dependencia del mayor y que dicha persona está a cargo del trabajador/a mediante certificado expedido por administración competente y documento médico que acredite que precisa dicho acompañamiento

Para el acompañamiento de menor documento acreditativo de la imposibilidad de que el acompañamiento no pueda ser realizado por su otro progenitor/a o tutor/a.

Fdo.- Juan Antonio Rebollo Jerez
Teniente de Alcaldía
Delegado de Personal y RR.HH.

Fdo.- Rosa M^a Gómez Santos
Presidenta del Comité de Empresa
Personal Laboral

Fdo.- Emilio Vidal Rodríguez
Miembro del Comité de Empresa
Personal Laboral

Fdo.- José Antonio González Domínguez
Miembro del Comité de Empresa
Personal Laboral

Convenio o Acuerdo: EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA S.A.

Expediente: 21/01/0080/2022

Fecha: 09/08/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21000172011981.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA, S.A.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA, S.A., que fue suscrito con fecha 7 de julio de 2022 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115 /2020, de 8 de septiembre; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ



CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA, S. A. 2022-2025**ÍNDICE:**

CAPÍTULO I - ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

ARTÍCULO 4. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y DERECHOS "AD PERSONAM".

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL.

ARTÍCULO 5. NORMA GENERAL

ARTÍCULO 6. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.

ARTÍCULO 7. FACTORES DE ENCUADRAMIENTO.

ARTÍCULO 8. GRUPOS PROFESIONALES.

ARTÍCULO 9. PLANTILLA.

ARTÍCULO 10. MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTÍCULO 11. TRABAJOS CON FUNCIONES DE GRUPO SUPERIOR.

ARTÍCULO 12. TRABAJOS CON FUNCIONES DE GRUPO INFERIOR.

ARTÍCULO 13. ROPA DE TRABAJO.

CAPÍTULO III -FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 14. FORMACIÓN PROFESIONAL.

CAPÍTULO IV - ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTÍCULO 15. JORNADA.

ARTÍCULO 16. HORARIOS.

ARTÍCULO 17. CONDICIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 18. CONTROL DE HORARIOS.

ARTÍCULO 19. HORARIOS ESPECIALES.

ARTÍCULO 20. DESCANSO.

ARTÍCULO 21. DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS.

ARTÍCULO 22. VACACIONES ANUALES.

ARTÍCULO 23. ASUNTOS PROPIOS.

ARTÍCULO 24. DÍAS FESTIVOS.

ARTÍCULO 25. PERMISOS RETRIBUIDOS.

ARTÍCULO 26. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

ARTÍCULO 27. LICENCIAS.

ARTÍCULO 28. EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 29. BAJAS POR I.T. POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL.

ARTÍCULO 30. BAJAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO.

ARTÍCULO 31. JUBILACIÓN.

ARTÍCULO 32. INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL PARA SU PROFESIÓN HABITUAL.



CAPÍTULO V – PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIONES

ARTÍCULO 33. INGRESOS

ARTÍCULO 34. PROCESOS DE SELECCIÓN.

ARTÍCULO 35. PROMOCIONES

CAPÍTULO VI - RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 36. PRINCIPIOS GENERALES.

ARTÍCULO 37. SALARIO.

ARTÍCULO 38. SALARIO BASE.

ARTÍCULO 39. SALARIO DÍA.

ARTÍCULO 40. LUGAR, TIEMPO Y FORMA DEL PAGO DEL SALARIO.

ARTÍCULO 41. COMPLEMENTOS PERSONALES.

ARTÍCULO 42. COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 43. COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.

ARTÍCULO 44. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

CAPÍTULO VII - RÉGIMEN ASISTENCIAL Y SOCIAL

ARTÍCULO 45. CONCEPTO.

ARTÍCULO 46. GASTOS Y SUPLIDOS.

ARTÍCULO 47. BOLSA DE VACACIONES DE INVIERNO.

ARTÍCULO 48. AYUDA DE ESTUDIOS PARA EMPLEADOS/AS, CÓNYUGES E HIJOS/AS.

ARTÍCULO 49. AYUDA ECONÓMICA EN CASO DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD O ADOPCIÓN.

ARTÍCULO 50. AYUDA POR CÓNYUGE E HIJOS/AS DISCAPACITADOS.

ARTÍCULO 51. VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS.

ARTÍCULO 52. MEJORAS DE LAS PRESTACIONES POR I.T.

ARTÍCULO 53. ANTICIPO ORDINARIO.

ARTÍCULO 54. ANTICIPOS REINTEGRABLES SUPERIORES AL MES.

ARTÍCULO 55. HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE.

ARTÍCULO 56. DEFENSA JURÍDICA Y RESPONSABILIDAD CIVIL.

CAPÍTULO VIII – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 57. SALUD LABORAL

ARTÍCULO 58. REVISIÓN MÉDICA ANUAL.

CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 59. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

CAPÍTULO X - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 60. DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 61. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

ARTÍCULO 62. DIFUSIÓN DEL CONVENIO.

ARTÍCULO 63. COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.1

ARTÍCULO 64. PLANES DE IGUALDAD.

ARTÍCULO 65. NORMAS DE DERECHO SUPLETORIO.



- ARTÍCULO 66. REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2022.
- ARTÍCULO 67. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2023.
- ARTÍCULO 68. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2023.
- ARTÍCULO 69. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2024.
- ARTÍCULO 70. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2024.
- ARTÍCULO 71. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2025.
- ARTÍCULO 72. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2025.
- DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PAREJAS DE HECHO.
- DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. CLAUSULA DE GARANTÍAS LABORALES EN CASO DE FUSIÓN, ABSORCIÓN, INTEGRACIÓN, CESIÓN, CAMBIO DE GESTIÓN O TITULARIDAD.
- DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. GARANTÍAS LABORALES DE LA PLANTILLA A 31 DE DICIEMBRE DE 2010
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. INCREMENTOS RETRIBUTIVOS 2022-2025 POR DEBAJO DEL MÁXIMO PREVISTO EN PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO O NORMA DE APLICACIÓN
- DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.
- DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. APLICACIÓN DE NORMATIVA DE RANGO SUPERIOR.
- ANEXO I – CORRESPONDENCIA ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA (EMAHS) A LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR GRUPOS PROFESIONALES
- ANEXO II –CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL
- ANEXO III – TABLAS SALARIALES

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA, S. A. 2022-2025

CAPÍTULO I - ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal laboral contratado en la Empresa Municipal de Aguas de Huelva S. A., salvo aquellos que estén vinculados a la Empresa por una relación laboral de Alta Dirección, de acuerdo con lo dispuesto en el R.D. 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección, o aquel que pudiere sustituirlo.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

Por su condición de Convenio Colectivo de Empresa, el presente Convenio será de aplicación a todas las relaciones contractuales de carácter jurídico-laboral que se entablen y a todo el territorio donde se extiendan las actividades de la Empresa Municipal de Aguas de Huelva, S. A.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2025, a excepción de aquellas cuestiones en las que de manera expresa se disponga una diferente vigencia.

La denuncia del Convenio se efectuará, al menos, con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose por un único año adicional, si no mediara denuncia expresa de las partes. Las partes se comprometen a constituir la Mesa de Negociación del siguiente Convenio Colectivo en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del Convenio o de sus prórrogas.



En el plazo máximo de quince días naturales, a partir de la fecha de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo, se procederá a iniciar la negociación del nuevo Convenio. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio Colectivo será de veinticuatro meses, contados a partir de la denuncia del Convenio.

Transcurridos los citados veinticuatro meses desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Asimismo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo hasta que se posea un nuevo convenio.

ARTÍCULO 4. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y DERECHOS “AD PERSONAM”.

Los derechos individuales y colectivos que se encuentren consolidados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo por los/as actuales trabajadores/as de la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda y Tercera, que son trasladadas en su literalidad del texto aplicable en el momento de constitución de la empresa de capital mixto (B. O. P. Huelva nº 195, de 13 de octubre de 2010), mantendrán su vigencia y plena eficacia jurídica entre las partes en virtud de su consideración como condición más beneficiosa y derechos “ad personam”.

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL.

ARTÍCULO 5. NORMA GENERAL.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad en base a la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores/as.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los/as representantes de los/as trabajadores/as tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo y lo que se acuerde en la Empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

El Comité de Empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la Empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo

ARTÍCULO 6. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.

1. Los/as trabajadores/as que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.



2. Esta clasificación se realizará en Grupos Profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los/as trabajadores/as. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse Áreas Funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.
3. Por acuerdo entre el/la trabajador/a y la Empresa, en el marco establecido en el presente Convenio Colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el Grupo Profesional que corresponda.
4. En el Anexo I del presente Convenio se incluye, a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los actuales Grupos Profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

ARTÍCULO 7. FACTORES DE ENCUADRAMIENTO.

1. El encuadramiento de los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
 - a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
 - b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
 - c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
 - d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
 - e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.
 - f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

ARTÍCULO 8. GRUPOS PROFESIONALES.

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por Áreas Funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.
2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:
 - a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
 - b) Áreas Funcionales y Especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.
 - c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada Grupo Profesional y Área Funcional
3. Las Áreas Funcionales, comunes a todos los Grupos Profesionales, son las siguientes:
 - 1.ª) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.



- 2.ª) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o E.S.O.
- 3.ª) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente Convenio.
4. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del/la trabajador/a a una determinada Área Funcional dentro de un Grupo Profesional. El/la trabajador/a podrá desempeñar todas las funciones pertenecientes al Grupo Profesional al que se adscriba el puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.
5. El criterio de adscripción del/la trabajador/a a un puesto de trabajo y a un Área Funcional concreta, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas. En supuestos de polivalencia funcional operará el criterio legal del mayor tiempo desempeñado.
6. Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un Área Funcional vendrá determinado por la prevalencia de las funciones contenidas en el mismo.
7. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los Grupos Profesionales aquí establecidos.

Grupo Profesional 1:

Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías de Nivel de Telefonista/Información, Ordenanza, Auxiliar de Mantenimiento y Peón.

Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

Grupo Profesional 2:

Criterios Generales: El presente Grupo Profesional se divide a su vez en tres niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel C: Tareas que consisten en operaciones auxiliares y de apoyo o sus superiores/as o supervisores/as.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Auxiliar Administrativo/a, Subinspectores/as y Ayudantes de Oficio (Peones Especialistas).

Nivel B: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Lectores/as, Cajeros/as Administrativos/as, Controlador/a de Obras, Controlador/a de Saneamiento, Ayudantes/as Administrativos/as, Oficial/a Ayudante y Guarda nocturno.

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Auxiliar Técnico, Oficial/a Administrativo/a, Inspector/a de Suministros, Inspector/a de Instalaciones, Inspector/a de Saneamiento y Oficiales/as de Oficio.



Formación:

Nivel C: Titulación o conocimientos de Graduado Escolar y ESO.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1.er Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: El presente Grupo Profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel B: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Ayudante/a Técnico/a, Jefe/a de Negociado, Jefe/a de Almacén y Subcapataz.

Nivel A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.

A título meramente enunciativo se encuadrarían las antiguas categorías de o niveles de Ingeniero/a Técnico/a C y Capataz.

Formación:

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1.er Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2.º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4:

Criterios Generales: Funciones de mando y responsabilidad consistentes en la distribución, ejecución e inspección de los trabajos del servicio a su cargo, dirigir y coordinar, así como desarrollar funciones inherentes a su titulación.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Ingeniero/a Técnico/a B, y Jefe/a de Sección.

Formación: Titulación universitaria de Grado Medio completada con una formación específica para el puesto que desempeñe.

Grupo profesional 5:

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores/as.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.



A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Ingeniero/a Técnico/a, Jefe/a de Grupo y Subdirector/a.

Grupo profesional 6:

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Titulado/a Superior y Director/a.

En el Anexo II se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada Grupo Profesional.

ARTÍCULO 9. PLANTILLA.

La Empresa poseerá la plantilla de empleados/as que considere adecuada, a criterio de la Dirección de la Empresa, para la correcta explotación del servicio público que tiene encomendado.

Asimismo, se mantendrán las garantías de los/as trabajadores/as fijos existentes en el momento de inscripción en el Registro Mercantil de la sociedad de economía mixta en febrero de 2011, estipuladas en la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio, a salvo de las variaciones acaecidas con motivo de jubilaciones, fallecimientos, riesgos derivado de cualquier contingencia, bajas voluntarias y/o desvinculaciones acordadas.

En todo caso se garantizarán las competencias atribuidas en esta materia a los representantes de los/as trabajadores/as conforme a la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 10. MOVILIDAD FUNCIONAL.

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.
2. Dentro de la organización del trabajo la Empresa efectuará cambios de puestos de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de la organización, sin que dichos cambios puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos y profesionales adquiridos; efectuándose sin menoscabo de la dignidad del/la trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo Grupo Profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador/a en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Así mismo dentro de cada Grupo Profesional y Área Funcional podrán establecerse diferentes niveles en virtud de los criterios que se exponen en el presente artículo, sin perjuicio de lo cual, la adscripción de los/as trabajadores/as a uno u otro nivel vendrá determinada por la mayor prevalencia en el ejercicio de las funciones que le son propias y que a cada nivel corresponda, sin perjuicio del ejercicio de cuantas funciones correspondan al Grupo Profesional y al Área Funcional y que podrán indistintamente ser desempeñadas cuando ello sea preciso en aras a la más óptima organización de los recursos y con respeto en todo caso a la dignidad del trabajador y la retribución que en cada caso corresponda, respetándose (esto último se acaba de afirmar arriba), en su caso, la retribución del nivel de origen cuando ésta sea superior a la correspondiente al nivel desempeñado.



Asimismo, teniendo en cuenta la posibilidad de expandir las actividades de la Empresa a otros Municipios, con objeto de hacerla más competitiva, y debido a que en cada uno de ellos existen diversas instalaciones (E.T.A.P.'s, E.D.A.R.'s, oficinas de atención al público, etc.), en las que los recursos humanos asignados son limitados por la actividad que realizan, el caudal que tratan, la población a la que se abastece, las existencias del pliego de condiciones, etc., las partes acuerdan que existirá la posibilidad de adoptar medidas de movilidad funcional o pactos de polivalencia funcional con el fin de que todos los trabajos encargados en dichas instalaciones puedan ser desarrollados por los/as trabajadores/as asignados a dichas instalaciones.

3. Todo/a empleado/a que desee cambiar de puesto de trabajo a otra Unidad Organizativa dentro de su Grupo Profesional, lo solicitará a su Responsable, quien lo trasladará a la Dirección de la Empresa que, acorde con las necesidades del servicio y la capacidad organizativa inherente a la misma, podrá concederlo o denegarlo, debiendo ésta comunicar la decisión al trabajador/a en el plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir de la fecha de su recepción, haciéndolo constar en su expediente personal.
4. Los/as trabajadores/as no serán destinados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la Empresa, ponerse en situación de peligro; o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

En esta situación, la Empresa deberá en primer lugar adoptar las medidas preventivas, técnicas y organizativas adecuadas para evitar cambiar al trabajador/a del puesto de trabajo habitual.

5. Para el caso de que, tras adoptar las medidas antes indicadas, fuese necesario cambiar al trabajador/a de puesto de trabajo, ya sea de manera temporal o definitiva, este cambio se acordará de mutuo acuerdo entre la Dirección y el/la trabajador/a, teniendo en cuenta las condiciones físicas, psíquicas o sensoriales y la cualificación profesional y académica del/la trabajador/a y del nuevo puesto de trabajo. Se dará audiencia previa al Comité de Empresa para la emisión de un informe preceptivo antes de hacer efectiva la decisión.

En todo caso, corresponderá al Servicio Médico de la Empresa la calificación y el reconocimiento de la aptitud del/la trabajador/a.

ARTÍCULO 11. TRABAJOS CON FUNCIONES DE GRUPO SUPERIOR.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el/la trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de tres meses en un periodo de un año, o seis meses acumulados durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada. Transcurrido dicho periodo, el/la trabajador/a volverá a reintegrarse a su anterior puesto de trabajo.

Si el/la trabajador/a continuase desempeñando funciones de un Grupo Superior durante un periodo mayor, podrá reclamar de la Empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviera favorablemente al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de los representantes/as legales de los/as trabajadores/as, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, surtiendo, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación, conforme a la regulación contemplada en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El cálculo de la diferencia salarial se efectuará entre lo percibido por el/la trabajador/a en concepto de salario base, antigüedad, participación en beneficios, complementos de puesto de trabajo o cantidad de trabajo, incluyendo las pagas extraordinarias, todo ello en cómputo anual, y dividido por los días laborables correspondientes a la jornada anual fijada en el Calendario Laboral que la Empresa publicará cada año en la primera quincena de enero, comparándose con el cálculo de los mismos conceptos que percibiría el/la trabajador/a en caso de ostentar la función efectivamente desempeñada y dividiéndose por los mismos días especificados anteriormente.

La diferencia salarial diaria obtenida del cálculo anterior, entre ambos encuadramientos profesionales, será la que sirva de base para el abono por día efectivo de trabajo durante el periodo que el/la trabajador/a desempeñe trabajos de categoría superior.



2. Para poder percibir la compensación económica correspondiente a los trabajos de nivel superior, previamente se requerirá autorización de la Dirección-Gerencia, quien en función del análisis que de la petición se realice, designará la cuantía del complemento, que podrá ser:
- El 100% en caso de que el/la trabajador/a que asuma íntegramente todos y cada uno de los trabajos y responsabilidades asignados al nuevo puesto de trabajo, sea cual sea la clasificación profesional de este último.
 - El 50% en caso de que el/la trabajador/a asuma parcialmente parte de los trabajos y/o responsabilidades asignados al nuevo puesto de trabajo.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto los trabajos de grupo superior que el/la trabajador/a realice de común acuerdo con la Empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo o porque el/la trabajador/a desee adquirir experiencia práctica en funciones de nivel superior.

3. El plazo máximo establecido en el apartado 1 del presente artículo no se aplicará en los siguientes supuestos, comprendiendo la sustitución todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado:
- Durante el tiempo que tarde en efectuarse un concurso o concurso oposición, cuya vacante necesite cubrirse provisionalmente; que se convocará en el plazo máximo de noventa días naturales, contados a partir de la comunicación al Comité de Empresa.
 - En los casos de sustitución de trabajadores/as que estén de baja por I.T., maternidad, o accidente de trabajo.
 - En las sustituciones motivadas por ausencias por permisos oficiales o retribuidos, incluidas las vacaciones anuales o días de asuntos propios.
 - Para cubrir ausencias por ocupación de cargos públicos o circunstancias similares y excedencias, tanto voluntarias como forzosas.
 - En sustituciones por asistencia de trabajadores/as a cursos de formación.
 - En la sustitución de trabajadores/as que hayan sido desplazados a otros Municipios durante la puesta en marcha de otras instalaciones de la Empresa, incluido el asesoramiento y/o periodos de formación de trabajadores/as asignados a las mismas, con un plazo máximo de seis meses.
 - Durante el tiempo que transcurra hasta que se dicte la resolución judicial firme y pertinente, con motivo de reclamaciones efectuadas por terceros contra los contratos de explotación del ciclo integral del Agua concertados por la Empresa con otros municipios, por un plazo máximo de tres años, y siempre que haya recaído resolución favorable a la Empresa en primera o única instancia.
 - Los trabajos que se realicen en los Municipios de los párrafos precedentes, en campañas iniciales de verificación, toma y depuración de datos de usuarios, incluidas las de fraudes, inventarios de abonados, contadores y acometidas.

La vacante provisional que deje un/a trabajador/a por ocupar una plaza de superior encuadramiento podrá a su vez ser ocupada por otro trabajador/a de nivel inferior, en las mismas condiciones que la sustitución que lo origina.

4. Cuando las circunstancias organizativas lo aconsejen, tanto administrativos/as como personal obrero, podrán ser nombrados de Nivel o Grupo Superior sin que resulte modificada su situación en el Escalafón, pero percibiendo el correspondiente complemento negociado con la Empresa, durante el tiempo que la misma efectúe dicha delegación. Este nombramiento faculta para el ejercicio del mando respecto al personal que tenga adscrito, no computándose el plazo máximo dispuesto en el apartado 2) de este artículo.
5. La Empresa garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.



ARTÍCULO 12. TRABAJOS CON FUNCIONES DE GRUPO INFERIOR.

1. La Empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un/a trabajador/a a realizar tareas correspondientes a un Grupo Profesional inferior al suyo, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su Grupo Profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los/as trabajadores/as, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que se efectúe sin menoscabo de la dignidad del/la trabajador/a, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, independientemente de que todo trabajador/a pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su cometido habitual.
2. A un/a trabajador/a sólo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante diez días hábiles por año, sin perjuicio de que todo trabajador pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su cometido habitual.

Cuando la movilidad esté justificada por la ausencia imprevista de los/as trabajadores/as a sustituir, en cuyo Grupo Profesional no exista personal suficiente para atender las necesidades del servicio, el plazo máximo establecido en el apartado anterior del presente artículo quedará ampliado a cuarenta días hábiles anuales, no pudiéndose realizar por el mismo trabajador más de diez días hábiles consecutivos.

Si en el momento en que se origine la circunstancia, la Empresa no dispone de ningún trabajador para cubrir turnos distintos al que tenga asignado habitualmente, y el sustituto se encontrase prestando sus servicios en ese momento, estará obligado a doblar su jornada; facilitándole la Empresa el tiempo para realizar la comida y volver a entrar de servicio, abonándole la misma, así como, el número de horas extraordinarias correspondiente al turno extra que realiza ese día, comenzando a prestar servicios a partir del segundo día, exclusivamente, en el nuevo turno que se le asigne.

3. Si el destino de inferior Grupo Profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

ARTÍCULO 13. ROPA DE TRABAJO.

1. La Dirección-Gerencia de la Empresa determinará las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en las distintas Unidades Organizativas que, en todo caso, serán las más apropiadas para el trabajo correspondiente, de acuerdo con la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral y especialmente lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Fechas de entrega: La ropa de trabajo de invierno se entregará antes del día 31 de octubre y su uso será obligatorio durante toda la jornada de trabajo, desde esa fecha hasta el día 31 de mayo.

La ropa de trabajo de verano se entregará antes del día 31 de mayo y su uso será obligatorio durante toda la jornada de trabajo, desde esa fecha hasta el 31 de octubre.

Las fechas de entrega referidas se entienden siempre y cuando el personal haya facilitado sus tallas con un mínimo de un mes de antelación a la entrega de las mismas.

3. El uso de las prendas de trabajo será obligatorio y el personal que no asista al trabajo portando el modelo de ropa de trabajo asignado por la Empresa para cada estación del año no podrá incorporarse al mismo, al ser la uniformidad de la Empresa requisito imprescindible de la calidad de imagen exterior de la misma.
4. Se establecen obligatorias las siguientes:



ARTÍCULOS	PERSONAL OPERARIO GRUPO 3		UDS. DE ALCANTARILLADO Y E.D.A.R.'s		INSPECTORES/AS CLIENTES ADTVOS-ORDENANZAS	
	VERANO (aprox. 31/may.)	OTOÑO (aprox. 31/oct.)	VERANO (aprox. 31/may.)	OTOÑO (aprox. 31/oct.)	VERANO (aprox. 31/may.)	OTOÑO (aprox. 31/oct.)
Gorra	1 / anual	-	3 / anual	-	-	-
Pantalones	2 / anual	-	2 / anual	-	-	-
Camisas manga corta		-		-	4 / bienal	-
Polo manga corta	2 / anual	-	2 / anual	-	-	-
Par de zapatos	1 / bienal	-	1 / bienal	-	1 / bienal	1 / anual
Pantalones	-	2 / anual	-	3 / anual	2 / bienal	2 / bienal
Cazadora	-	1 / anual	-	1 / anual	-	-
Polar	-	1 / bienal	-	-	-	-
Sudadera	-	-		2 / anual	-	-
Par de botas	-	1 / bienal	-	1 / bienal	-	-
Impermeable	-	1 / anual	-	1 / bienal	-	1 / quinquenal
Chaquetón anti-frío	-	1 / cuatrienal	-	1 / cuatrienal	-	-
Camisas manga larga	-	3 / anual	-	3 / anual	-	3 / bienal
Chaleco manga larga	-	-	-	-	-	1 / bienal
Rebeca manga larga	-	-	-	-	-	1 / trienal
Prenda de Abrigo	-	-	-	-	-	1 / cuatrienal
Toalla de Baño	-	2 / bianual ⁽¹⁾	-	4 / bianual	-	-

(1) Sólo personal asignado al Mantenimiento de Redes

5. Todas las prendas de trabajo llevarán el anagrama distintivo de la Empresa en lugar visible y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna.
6. Queda terminantemente prohibida la utilización de la ropa de trabajo de la Empresa fuera de la jornada de trabajo, o su cesión a terceros ajenos a la Empresa.
7. Todos los equipos de trabajo cumplirán la normativa vigente en cada momento sobre Seguridad y Salud Laboral.
8. La ropa de trabajo del personal que preste servicios en las E.D.A.R.'s y Alcantarillado será lavada y desinfectada por cuenta de la Empresa, según la legislación vigente. Para ello la Empresa, según su criterio, seleccionará la lavandería más adecuada, en cada momento, con objeto de garantizar su limpieza.
9. La Empresa utilizará en la ropa de trabajo, tanto los colores adecuados para una perfecta identificación visual de los/as trabajadores/as, como la incorporación de los elementos reflectantes (bandas, polainas etc.) que considere convenientes en cada caso.
10. El personal que se encuentre de baja por I.T. (enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo), en la fecha de entrega de la ropa de trabajo, no la recibirá hasta el momento de su incorporación a la Empresa. Si la ausencia se prolongase por el tiempo completo desde la fecha de entrega inicial hasta la siguiente dotación, no recibirá la ropa correspondiente a dicho periodo.
11. Los cómputos de tiempo definidos como duración de la ropa de trabajo, señalados para cada entrega, comenzarán a regir desde la fecha en que el/la trabajador/a perciba la ropa de trabajo de forma efectiva.



12. Independientemente de la ropa de trabajo descrita en el presente artículo la Empresa entregará a sus trabajadores/as los equipos y elementos de protección individual necesarios en cada momento, con objeto de anular o minimizar los riesgos que puedan derivarse durante la realización de sus cometidos profesionales.

Su uso será obligatorio, no pudiendo realizar el/la trabajador/a ningún cometido de los que tenga asignados sin la utilización de todos los equipos o elementos de seguridad que le haya dotado la Empresa para la realización de dicho cometido. La no utilización de los mismos que deriven en graves riesgos para la salud propia o de otros/as empleados/as, dará lugar a la aplicación del régimen sancionador correspondiente, sin perjuicio de la responsabilidad personal que asuma el/la trabajador/a por su falta de utilización.

CAPÍTULO III -FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 14. FORMACIÓN PROFESIONAL.

En el mes de enero de cada año natural se constituirá una Mesa Técnica de Formación, de composición paritaria, formada por tres miembros designados por la Dirección-Gerencia de la Empresa y tres designados por el Comité de Empresa, al objeto de estudiar conjuntamente las necesidades y demandas existentes en materia de formación en la Empresa, elevando a la Dirección-Gerencia de la misma la correspondiente propuesta.

A la vista de la propuesta formulada, la Dirección-Gerencia de la Empresa evaluará el Plan Anual de Formación, tanto su contenido como su coste, remitiendo a la Mesa Técnica la aprobación definitiva, en el plazo máximo de treinta días naturales contados a partir de la fecha de recepción.

En el Plan Anual se relacionarán los cursos a desarrollar, el calendario aproximado y el presupuesto destinado a tal fin, con expresión del personal que asistirá a los mismos.

También será función de la Mesa Técnica el seguimiento y evaluación del desarrollo del Plan.

La realización de los cursos obligatorios se llevará a cabo durante la jornada laboral de las personas trabajadoras. Si no fuera posible su realización dentro dicha jornada laboral, se compensarán en tiempo de descanso el total de horas realizadas, conforme a la siguiente escala:

Duración del curso	Derecho de descanso generado:
Hasta una hora.	Dos horas-
Más de una hora, hasta dos.	Cuatro horas-
Más de dos horas, hasta tres.	Cinco horas.
Más de tres horas, hasta cuatro.	Seis horas.
Más de cuatro horas.	Siete horas.

Se considerarán obligatorios los que se desarrollen dentro de la jornada laboral y hayan sido propuestos por la Mesa Técnica de formación, con este carácter, o cuando así lo declare la Empresa por ser necesario para la implantación de nuevos sistemas de trabajo producidos por avances tecnológicos que sean convenientes para la mejora de la productividad o desarrollo para el puesto de trabajo.

Los cursos de formación teóricos y prácticos en materia de prevención de riesgos laborales, inherentes a los puestos de trabajo que desempeñe el/la trabajador/a serán impartidos, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Se valorarán como méritos en los concursos para ascenso en la Empresa, la asistencia y/o aprovechamiento obtenidos en los cursos de formación, especialmente los que estén directamente relacionados con las nuevas funciones del puesto de trabajo.

De conformidad en lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los/as empleados/as de la Empresa, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y que estén relacionadas con la actividad propia de la Empresa.



Los/as empleados/as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, siempre que estén relacionados con las actividades profesionales relacionadas con la Empresa.

Asimismo, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, o la reserva del puesto de trabajo si fuera necesario, para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, relacionados con las actividades de la Empresa.

CAPÍTULO IV - ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTÍCULO 15. JORNADA.

Anualmente la Dirección de la Empresa publicará y comunicará previamente al Comité de Empresa, el calendario laboral perteneciente a dicho año, de acuerdo con los días hábiles existentes en cada uno de ellos

Las jornadas laborales para el personal que presta servicios en la Empresa quedan establecidas en los siguientes cómputos:

Personal del Área Funcional de Técnicos y Administrativos.

Seis horas y media (6,5 h.) diarias; 32 horas y 30 minutos semanales.

Cómputo anual: 6,5 horas diarias multiplicado por los días naturales de cada año a los que se deducirán previamente los sábados, domingos, festivos tanto nacionales como locales, autonómicas, días de vacaciones, asuntos propios, días festivos declarados así en el Convenio Colectivo y horarios especiales en los días festivos.

Personal del Área Funcional de Operarios.

Siete horas (7 h.) diarias; 35 horas semanales.

El cómputo anual se calculará multiplicando siete horas diarias de la misma forma que la indicada para el Área Funcional de Técnicos y Administrativos.

Las jornadas anuales resultantes de los cálculos anteriores, se plasmarán en los correspondientes calendarios anuales que serán publicados el 1 de enero de cada año.

Podrán pactarse con el personal de las Áreas Funcionales Técnica, Administrativa y Operaria dedicaciones complementarias, dentro de la jornada máxima legal, siendo su aceptación voluntaria por parte del trabajador.

ARTÍCULO 16. HORARIOS.

Los horarios que regirán durante la vigencia del presente convenio serán los siguientes:

I. PERSONAL PERTENECIENTE A LAS ÁREAS FUNCIONALES TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA.

A. JORNADA ORDINARIA:

De lunes a viernes, con entrada a las 08:00 horas hasta las 14:30 horas, cumpliendo en cualquier caso una jornada diaria de 6 horas y 30 minutos.

B. JORNADA PROLONGADA CON DEDICACIÓN DE JORNADA O DISPONIBILIDAD:

Se efectuará, además de la jornada ordinaria, la establecida con los horarios estipulados en el calendario laboral anual con prolongación, o mediante pacto suscrito de disponibilidad horaria.

II. PERSONAL ÁREA FUNCIONAL OPERARIA.

A. JORNADA ORDINARIA:

De lunes a jueves, con entrada a las 07:45 horas y salida a las 15:00 horas. Los viernes con entrada a las 08:00 horas y salida a las 14:00 horas, cumpliendo de este modo con una jornada semanal de 35 horas.

B. JORNADA POR TURNOS DE TRABAJO (GUARDIAS):

Sábados, domingos y festivos, de 08:00 a 15:00. Asimismo, de 15:00 horas a 22:00 horas de lunes a domingos, incluido festivos.



C. SERVICIO DE GUARDA NOCTURNA:

De 22:00 horas a 08:00 horas del día siguiente, de lunes a domingo, incluido festivos, en semanas alternas.

III. ESTACIÓN DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE

De lunes a domingo, incluido festivos, con la siguiente turnicidad:

Turno 1º: De 08:00 a 14:00 horas

Turno 2º: De 14:00 a 22:00 horas

Turno 3º: De 22:00 a 08:00 horas

La rotación de turnos entre los/as diferentes empleados/as conllevará una misma jornada total anual.

Se excluye de esta turnicidad el/la trabajador/a que ocupa el puesto de Guarda Nocturno, que posee una jornada ordinaria nocturna.

IV.- ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES.

De lunes a domingo, incluido festivos, con la siguiente turnicidad:

Turno 1º: De 07:00 a 14:00 horas

Turno 2º: De 14:00 a 22:00 horas

Turno 3º: De 22:00 a 07:00 horas

La rotación de turnos entre los/as diferentes empleados/as conllevará una misma jornada total anual.

En todo caso, para el personal de Plantas integrado en los puntos III (ETAP) y IV (EDAR), se contemplará una jornada media semanal de 35 horas.

2. Todo el personal deberá cumplir con su horario establecido, controlado a través de los correspondientes marcajes en los terminales dispuestos al efecto en su Centro de Trabajo, conforme se establece en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.
3. El personal destinado en las Oficinas Comerciales de la Empresa, contratado a jornada completa de 6 horas y 30 minutos, tendrá un horario coincidente y obligado desde las 08:20 horas, instante desde el que deberá estar disponible en su puesto de trabajo hasta las 14:30 horas, tiempo durante el cual deben estar presentes en el centro de trabajo. A su vez, podrá distribuir a su conveniencia, si así lo estima oportuno, los 20 minutos restantes de la jornada laboral diaria, mediante el uso de horario flexible a la hora de entrada, desde las 08:00 horas a las 08:20 horas, recuperando el tiempo de demora utilizado, a la hora de salida, desde las 14:30 horas hasta las 14:50 horas. El personal que se incorpore a su puesto a partir de las 08:20 horas incurrirá en falta de puntualidad, así como el que finalice la jornada laboral antes del cumplimiento de las 6 horas y 30 minutos establecidos para la jornada laboral diaria. Asimismo, se podrán pactar horarios flexibles con los colectivos afectados, siempre que se cumpla la jornada laboral fijada en el presente Convenio.
4. El personal de las Áreas Funcionales Técnica y Administrativa tendrá derecho dentro de su jornada laboral ordinaria, a un descanso de 25 minutos para desayunar, que será autorizado, previamente, por el Responsable de la Unidad Organizativa, o persona que lo sustituya, a que pertenezca; fijándose el horario en función de las circunstancias del momento y, cuando lo permitan las necesidades organizativas del servicio y funciones que tenga encomendadas el/la trabajador/a, procediendo a su correspondiente marcaje de entrada y salida en los terminales horarios existentes en su Centro de trabajo.
5. El tiempo de trabajo empleado en los desayunos y bocadillos estará considerado como efectivo de trabajo, computándose dentro de la jornada laboral anual que tenga establecida cada colectivo.
6. El personal del Área Funcional Operaria de la/s Estación/es de Tratamiento de Agua Potable y de la/s Estación/es Depuradoras de Aguas Residuales, tendrá derecho, dentro de su jornada laboral, a un descanso de 25 minutos, sin perjuicio de la vigilancia de los indicadores de funcionamiento de la/s Estaciones.



7. Asimismo, en lo referente a la disminución de jornadas y salarios por nacimiento, guarda legal, cuidados de familiares, víctimas de violencia de género, etcétera, se estará a lo dispuesto en la normativa general establecida en el Estatuto de los Trabajadores, o norma que pudiese sustituirla.

ARTÍCULO 17. CONDICIONES DE TRABAJO.

1. RÉGIMEN DE TURNOS.

A) Obligatoriedad.

Por el carácter de público y permanente de la función de la Empresa, el personal del Área Funcional Operaria vendrá obligado a efectuar los turnos que se le señalen, de acuerdo con el horario establecido en este Convenio, percibiendo la compensación económica establecida en el correspondiente artículo. A estos efectos será oído el Comité de Empresa

B) Planing de turnos.

Por parte de los Responsables de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes, de Producción y Plantas de la Empresa, serán confeccionados anualmente, antes del 15 de diciembre de cada año, los correspondientes cuadros de turnos de todo el personal a su cargo, del que será entregada copia a los operarios/as sujetos a los mismos para su conocimiento. Serán rotativos, sin perjuicio de que, previo acuerdo con el interesado, puedan especializarse en los mismos determinados trabajadores/as. Se remitirá copia al Comité de Empresa que será oído en caso de discrepancia.

Será facultad privativa de la Empresa organizar los turnos de trabajos y relevos, así como, cambiar aquellos cuando lo crea necesario o conveniente, sin más limitaciones que las legales.

C) Cambios de turno.

Con objeto de garantizar la debida continuidad de la prestación de servicios y el desarrollo de programas o campañas de actuaciones que redunden en mejoras de servicio o imagen de la Empresa, el personal adscrito al Área Funcional Operaria podrá ser asignado a turnos de trabajos u horarios fuera de los establecidos en el artículo 16.

Estarán comprendidos en este artículo los cambios de turnos necesarios para efectuar cualquiera de los siguientes trabajos:

- Campañas de lecturas de caudalímetros.
- Campañas de detección de fugas.
- Sustitución de personal de las Estaciones de Tratamiento de Agua Potable (*).
- Sustitución de personal en las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales (*).
- Sustitución de personal en las Redes de Abastecimiento.
- Sustitución del servicio de guardia nocturna.
- Control y seguimiento de válvulas reguladoras de presión y/o caudal.

(* Excepto turno liberado de noche.)

Por el carácter de especialidad de los trabajos, la Empresa está facultada a asignar a los mismos al personal que considere más adecuado por sus conocimientos y experiencia profesional, oído el Comité de Empresa.

D) Corretornos.

Con motivo de la elaboración de los correspondientes Planing de turnos de guardias de sábados, domingos y festivos del personal del Área Funcional Operaria, destinados en la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes de Abastecimiento, es necesario cubrir las ausencias que de forma imprevista se produzcan por motivos suficientemente justificados, bajas por I.T. o accidentes de trabajo.

De este modo, y de modo semanal, cada lunes, será nombrado el personal de corretornos correspondiente para cubrir la semana. Dichos trabajadores/as estarán disponibles preferen-



temente a cualquier otro para desempeñar la sustitución, así como para la realización de horas extraordinarias en caso de que por necesidades del servicio deban de efectuarse. Dicho correturnos será elegido rotatoriamente entre todo el personal del Área Funcional Operaria de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes, de forma que, al finalizar el año, todos/as efectúen el mismo número de guardias.

No podrá entrarse de correturnos en las semanas anterior o posterior al turno de guardia semanal que por Planing corresponda.

En las Estación/es de Tratamiento/s de Agua Potable y Estación/es Depuradora/s de Aguas Residuales, se abonará asimismo este plus al personal que estando fuera de servicio, por razones de urgencia, tengan que sustituir a un/a compañero/a.

E) Trabajos de duración superior a la jornada ordinaria.

La Empresa deberá organizar el régimen de trabajo de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada de trabajo.

No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la Empresa, y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado de ocurrir circunstancias que requieran una inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos a los que se refiere el artículo 43, apartado 1 del presente Convenio.

2. CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS.

El personal de nuevo ingreso a la firma del presente Convenio Colectivo, cuyas tareas conforme a su Descripción de puesto de trabajo conlleven la conducción de vehículos de la empresa, vendrá obligado a conducir dichos vehículos conforme a las necesidades del servicio, pudiéndosele exigir, además del permiso de circulación B1, cualquier otra clasificación del permiso de conducción de otros modelos de vehículos si se consideran necesarios para el servicio.

ARTÍCULO 18. CONTROL DE HORARIOS.

1. Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral en atención al servicio público prestado, se establece por la Dirección de RR.HH. un Control de Horarios. A tal efecto se establecerán terminales de control de horario en cada uno de los centros de trabajo en los que se distribuye la plantilla, de forma que se posea un adecuado seguimiento y control de las entradas, salidas e incidencias de los/as empleados/as.
2. El cumplimiento de la jornada anual deberá estar refrendado por los marcajes correspondientes. De este modo, mediante la pertinente codificación quedará reflejada como incidencia cualquier tipo de ausencia durante la jornada de trabajo.

Sin perjuicio de ello, toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el responsable de la Unidad Organizativa, Sección o Departamento al que se encuentra adscrito el/la empleado/a, y en ausencia de dicho responsable, o de quien le sustituya, deberá ser comunicado al Departamento de RR.HH.

3. La imposibilidad de efectuar el marcaje en el terminal de control de horario por cualquier circunstancia deberá ser puesta en conocimiento del Departamento de RR.HH. en el mismo instante en que deba de llevarse a cabo el mismo; con objeto de subsanar dicha circunstancia, de forma que pueda corregirse por dicho Departamento y proceder a cerrar los tiempos de las jornadas de trabajo. En ningún caso se efectuarán marcajes con horarios anteriores diferentes al del momento de la comunicación.
4. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, deberá ésta ser puesta en conocimiento del/la responsable de la Unidad Organizativa a que se halle adscrito el/la trabajador/a, dentro de las dos primeras horas de su jornada laboral, quien lo comunicará inmediatamente al Departamento de RR.HH. En caso de ausencia del responsable de la Unidad, o de quien le sustituya, deberá comunicarlo al mencionado Departamento.
5. Si el/la empleado/a no acredita la justificación de la ausencia por causa o razón suficiente, mediante la aportación de la documentación pertinente por parte de un tercero que, a juicio de la Empresa, certifique suficientemente el desplazamiento o presencia del/la trabajador/a en



el lugar aducido con motivo de la ausencia, no se abonará el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las posibles sanciones consiguientes. En todo caso, si no aportase prueba alguna, será automáticamente considerada como falta injustificada.

6. Al inicio de la jornada laboral el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función, debiendo permanecer en el mismo hasta la hora de salida. Cuando las circunstancias del servicio así lo requieran, a juicio de la Empresa, podrá exigirse excepcionalmente, en determinados momentos la presencia de todos o parte de los/as trabajadores/as con horario de flexibilidad, en su puesto de trabajo, sin contraprestación o condición alguna, notificándolo a los representantes de los/as trabajadores/as con al menos 24 horas de anticipación.
7. Las horas de flexibilidad y del cumplimiento de la prolongación de jornada, para el personal que la/s tenga adscrita/s son de la jornada en que se producen.

El incumplimiento del cómputo diario de la jornada ordinaria de trabajo dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

El incumplimiento del cómputo diario de la dedicación complementaria dará lugar a la retirada automática de dicho Plus, en caso de reiteración injustificada.

No obstante, la Empresa, a requerimiento del/la trabajador/a por escrito, mediante informe favorable del Responsable de la Unidad Organizativa, Sección o Departamento, así como de la Dirección del Departamento de RR.HH., cuando existan causas excepcionales, cuya gravedad esté justificada, podrá autorizar unilateralmente la modificación de horarios o acumulación de jornadas, siempre de forma temporal, y sin que esta modificación pueda efectuarse durante más de 20 días laborables al año.

ARTÍCULO 19. HORARIOS ESPECIALES.

1. Con motivo de la celebración de festividades locales o nacionales de determinada duración, la Empresa ha fijado los siguientes horarios festivos para las fechas que se relacionan y personal que se determina:

FESTIVIDAD	DÍAS	PERSONAL ÁREAS FUNCIONALES TÉCNICA O ADMINISTRATIVA (excepto UO Red Abastec.)	PERSONAL ÁREA FUNCIONAL OPERARIA Y UO Red Abastec.
Semana Santa⁽²⁾	Lunes, Martes y Miércoles Santo		Entrada: 08:00 h.
Fiestas Colombinas⁽³⁾	De acuerdo con el calendario local, garantizando cinco días laborables hasta el día siguiente al último día de fiestas	Entrada: 09:00 h. (sin flexibilidad) Salida: 14:00 h.	(sin flexibilidad) Salida: 13:30 h. ⁽¹⁾
Navidades	Desde el 26 de diciembre al 5 de enero		

(1) Se exceptúa la Pareja de guardia de mañana, con Entrada 09:00 h - Salida: 15:00 h.

(2) Vigencia del horario a partir de 2023. Para 2022 se mantendrá la entrada y salidas reguladas en el Convenio colectivo 2017-2021

(3) Vigencia del horario a partir de 2024. Para 2022 y 2023 se mantendrá la entrada y salidas reguladas en el Convenio colectivo 2017-2021

1. La reducción de jornada de estos horarios se hará extensiva a todos los turnos de trabajo de la Empresa, tanto del Departamento de Mantenimiento de Redes de Abastecimiento, como de ETAP y EDAR, sea cual sea la hora del comienzo de los turnos, comprendidos entre las 00:00 horas y las 24:00 horas del día con horario especial correspondiente, excepto al personal que esté de descanso por los ciclos de turnos, permisos retribuidos, I.T., accidente laboral, asuntos propios, vacaciones o cualquier otra falta de asistencia justificada.



2. El personal que preste servicios en las Unidades afectadas por la reducción de horarios, mediante la modalidad de contrato a tiempo parcial, disfrutará de la reducción horaria, de inicio o final de la jornada indicada anteriormente, exclusivamente si el horario de entrada o salida de su jornada laboral reducida, es anterior o posterior, respectivamente, a las horas fijadas para estos días festivos, entrando o saliendo, en éste caso, a la hora prefijada en el presente artículo que le sea de afectación.
3. El resto del personal a tiempo parcial cuyos horarios de entrada o salida, sean coincidentes, o estén comprendidos dentro del horario festivo descrito en el presente artículo, cumplirá su jornada laboral habitual igual que durante el resto del año, sin derecho a compensación alguna.
4. De acuerdo con lo establecido en el punto 2, el personal del Área Funcional Operaria que esté de servicio el día con horario especial acumulará anualmente la hora diaria de reducción de jornada pactada durante los festivos reseñados, siempre que estén de servicio, descansándolo cuando la suma de las horas acumuladas complete una jornada completa de acuerdo con la jornada diaria del Departamento donde presten sus servicios, y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio. Si las horas acumuladas durante un año no completasen el tiempo correspondiente a una jornada completa, se seguirán adicionando durante el año siguiente, y así sucesivamente, reducciones de una hora por cada día que se preste servicios de mañana y coincida con los establecidos en el apartado 1.
5. Con motivo de la festividad de la Virgen del Rocío, y la salida de su hermandad de Huelva Capital, el personal del Área Funcional Técnica y Administrativa que presta sus servicios en las Oficinas Comerciales de Av. Alemania número 7, disfrutará el jueves de la partida, de una reducción de 2 horas y 30 minutos en la jornada de trabajo, por lo que se establecerán dos turnos con toda la plantilla para poder asistir a dicho acto, debiendo quedar presentes en cada Departamento el 50 % del personal que esté adscrito a cada uno de ellos, disponiendo el responsable del mismo lo necesario para que los servicios queden operativos.

El personal que disfrute de la reducción horaria establecida en el presente apartado tendrá incluida en la misma el tiempo correspondiente al desayuno.

El primer turno tomará permiso desde las 09:00 horas hasta las 11:30 horas y el segundo turno desde las 11:30 horas hasta las 14:00 horas.

El personal de Mantenimiento de Redes de Abastecimiento que preste servicios en la jornada ordinaria de mañana de este día descansará dos horas en la semana siguiente, reduciendo su jornada en el mencionado tiempo, por lo que la hora de salida será a las 13:00 horas. El responsable de dicha Unidad Organizativa distribuirá el personal afectado por esta reducción horaria durante el transcurso de toda la semana para que no coincidan más de dos trabajadores/as como máximo el mismo día.

De igual modo el personal de las Plantas EDAR y ETAP, así como el de Mantenimiento de Redes en turnos de guardia de tarde y noche, también poseerá el derecho a dos horas de reducción, a incluir en una Bolsa de Compensaciones (derecho de descanso), que se disfrutará en el año, en función de las posibilidades del servicio, conforme acuerden los respectivos responsables de cada Planta.

ARTÍCULO 20. DESCANSO.

Salvo en casos de urgencia, necesidad perentoria, cambios de régimen de turnos, jornadas especiales de trabajo u otras circunstancias excepcionales, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas.

En el relevo continuado deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario para su posible sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

Como norma general los períodos de descanso por trabajos a turnos de sábados, domingos y festivos, o de 24 horas de las Plantas de Producción y Depuración, podrán computarse por períodos de hasta dos semanas; cuando al cambiar el/la trabajador/a de turno de trabajo, no pueda disfrutar del descanso mínimo de doce horas entre jornadas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose en descanso la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general, en los días inmediatamente siguientes.



No obstante, la Empresa podría pactar, libremente con los/as trabajadores/as que así lo deseen, otro tipo de acumulación.

ARTÍCULO 21. DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS.

En materia de descansos y fiestas se estará a lo dispuesto en los dos primeros apartados del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y a las disposiciones que lo desarrollan.

ARTÍCULO 22. VACACIONES ANUALES.

1. NORMAS COMUNES.

1.1. A requerimiento de la Dirección de RRHH, durante el mes de enero de cada año se confeccionará por cada Responsable de Unidad Organizativa, Sección o Departamento, conforme se contemple en el requerimiento de RRHH, el correspondiente Plan de Vacaciones Anuales (en adelante, PVA) de todo el personal a su cargo, con arreglo a la regulación contemplada en el presente Convenio. La Dirección de la Empresa podrá rechazar aquellas propuestas que, a su juicio y razonadamente, no garanticen la operatividad del servicio en cada momento, previa solicitud de los informes vinculantes que deba emitir la Dirección Funcional a la que esté adscrita la Unidad Organizativa, Sección o Departamento solicitante, cumpliéndose entonces la planificación de incompatibilidades descritas en los siguientes apartados.

Aprobado de forma definitiva el PVA por la Dirección-Gerencia de la Empresa, se dará traslado para su conocimiento al Comité de Empresa, al tiempo que se procederá a la pública difusión del mismo antes del 28 de febrero.

1.2. Las vacaciones deberán disfrutarse forzosamente dentro del año natural, considerándose -a estos efectos- año natural, el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 15 de enero del año siguiente.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni acumularse para otro año, salvo los supuesto legalmente establecidos por IT.

1.3. Duración.

1.3.1 Todo el personal sujeto al presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de veintidós (22) días hábiles de vacaciones, que será proporcional en caso de que la contratación no se realice durante todo el año natural.

A los efectos de días hábiles, se equiparán los sábados a los domingos y festivos.

1.3.2 Desde el año 2022, para el supuesto de que se posea una antigüedad de al menos veinte (20) años desde su ingreso, o que se alcance dicha antigüedad durante dicho año natural, se disfrutará de un día adicional de vacaciones, alcanzando veintitrés (23) días hábiles.

De igual modo, desde 2022, para el supuesto de que se posea una antigüedad de al menos veinticinco (25) años desde su ingreso, o que se alcance dicha antigüedad durante dicho año natural, se disfrutará de un día adicional de vacaciones, alcanzando veinticuatro (24) días hábiles.

1.3.3 Asimismo, desde del año 2023, para el supuesto de que se posea una antigüedad de al menos quince (15) años desde su ingreso, o que se alcance dicha antigüedad durante dicho año natural, se disfrutará de un día adicional de vacaciones, alcanzando veintitrés (23) días hábiles.

De igual modo, desde el año 2023 para el supuesto de que se posea una antigüedad de al menos veinte (20) años desde su ingreso, o que se alcance dicha antigüedad durante dicho año natural, se disfrutará de un día adicional de vacaciones, alcanzando veinticuatro (24) días hábiles.

1.3.4. Asimismo, desde el año 2025, para el supuesto de que se posea una antigüedad de al menos veinticinco (25) años desde su ingreso, o que alcance dicha antigüedad durante dicho año natural, se disfrutará de un día adicional de vacaciones, alcanzando veinticinco (25) días hábiles.

1.4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, tal y como se prevé en el Es-



tatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Si durante el período de disfrute de vacaciones un/a trabajador/a se viese afectado por I.T., se suspenderá el recuento de días de vacaciones por el período que comprenda la baja. En este caso, la reanudación del disfrute de vacaciones, al haberse interrumpido su turno estipulado, se efectuará cuando las necesidades del servicio lo permitan. De igual modo, si durante el periodo de disfrute de vacaciones cualquier trabajador/a se viese afectado por alguno de los permisos retribuidos contemplados en el artículo 25.1, apartados B y C), se suspenderá el periodo vacacional, reanudándose éste cuando haya cesado el derecho al disfrute de los días hábiles o naturales a que dio motivo dicho permiso retribuido, y dentro del año natural.

- 1.5. Si la persona trabajadora solicita un cambio de fecha con posterioridad a la aprobación del PVA, acreditando motivos debidamente justificados, la Dirección del Área Funcional, con aprobación de la Dirección de RRHH, podrá concederlo o denegarlo de forma discrecional, teniendo en cuenta siempre los criterios limitativos ya enunciados anteriormente. Si la iniciativa para el fraccionamiento y/o variación en las fechas parte de la Empresa, sólo será obligatoria en caso de absoluta necesidad debidamente justificada, debiendo negociarse en caso de simple conveniencia, y con información al Comité de Empresa.

En el supuesto de que, una vez obligado al cambio de vacaciones, el/la trabajador/a recurriese ante Organismo competente y se resolviese a su favor, será indemnizado/a con el importe de una mensualidad ordinaria completa.

2. NORMAS ESPECÍFICAS.

2.1. – Área Directiva.

El personal con cargo Directivo tomará sus periodos vacacionales bajo la aprobación de la Dirección-Gerencia.

2.2. – Área Funcional Operaria.

El personal del Área Funcional Operaria que prestan servicios en la Unidad de Red de Abastecimiento disfrutará sus periodos de vacaciones anuales de acuerdo con el PVA de dicha área, que comprende un periodo de febrero a octubre.

Los meses de enero, noviembre y diciembre podrán ser solicitados de manera voluntaria por el/la trabajador/a interesado/a en su disfrute en alguno de estos meses.

No obstante, si algún/a empleado/a prestara servicios en otra Unidad distinta a la de Red de Abastecimiento, la Empresa y el/la propio/a trabajador/a podrán acordar un cambio en el disfrute de las vacaciones, en beneficio de una mejor prestación del servicio o por necesidades de la citada Unidad Organizativa.

El PVA se corresponde con disfrute por meses naturales, en el que se distribuirán por Grupos Profesionales y de forma equitativa, avanzando anualmente sus vacaciones en cinco meses para la siguiente anualidad, dentro de los meses del periodo indicado, permitiendo la alternancia entre meses estivales y no estivales.

2.3. - Áreas Funcionales Técnica y Administrativa.

2.3.1. El personal integrado en cada Unidad Organizativa solicitará a su Responsable, conforme al Organigrama empresarial aprobado, el periodo de vacaciones que desea disfrutar. Se permitirá la simultaneidad de más de un/a trabajador/a en la citada Unidad Organizativa siempre que, a criterio del Responsable autorizante, el servicio de dicha Unidad no se vea afectado.

2.3.2. Como norma general, el periodo vacacional se disfrutará conforme al PVA aprobado, pudiendo solicitarse del siguiente modo:

- En un solo periodo consecutivo.
- De forma fraccionada, en dos periodos, compuesto cada uno de ellos por cualquier número de días.



- En tres o cuatro periodos, debiendo un periodo al menos contener diez días consecutivos.

El disfrute de estos períodos se podrá efectuar en cualquier orden.

- 2.3.3. Si a la hora de la solicitud de las vacaciones entre diferentes empleados/as de una Unidad Organizativa, y no pudiendo existir la mencionada simultaneidad, tras requerir acuerdo avenencia por el Responsable persiste el desacuerdo entre éstos, se aplicará la siguiente preferencia en el disfrute de los periodos vacacionales:

En primer lugar, tendrán preferencia los/as trabajadores/as fijos de plantilla, sobre los/as contratados/as temporales.

En segundo lugar, el/la trabajador/a que ostente mayor fecha de antigüedad en la Empresa. Una vez aplicada dicha regla, si surgiera una nueva discordancia en la misma unidad, el/la trabajador/a que ha obtenido dicha preferencia no podrá volver a poseerla entretanto el/la otro/a trabajador/a no opte a su opción de preferencia.

En tercer lugar, ante igualdad en las condiciones conforme a las reglas mencionadas, tendrá preferencia aquel trabajador/a que no hayan disfrutado el mismo periodo coincidente en los cuatro años anteriores.

Por último, tendrá preferencia el personal que, en el año inmediatamente anterior, contado desde la fecha de inicio del período coincidente, no haya causado baja en la Empresa por I.T., por un período acumulado de más de 120 días naturales.

- 2.3.4. Con objeto de garantizar un correcto funcionamiento y control de aquellas Unidades que por su magnitud o importancia requieren un responsable permanente, se podrá designar por el Director del Área Funcional a un/a sustituto/a del/a Responsable, cuyo periodo vacacional no podrá ser coincidente con el titular de dicha Unidad. Dicha circunstancia deberá ser incluida ya inicialmente en el PVA.

- 2.3.5. Estación de Tratamiento de Agua Potable y Estación Depuradora de Aguas Residuales.

La preferencia en el disfrute de vacaciones se regirá por el principio de rotación, distribuyéndose, en el transcurso del año, acopladas a las planificaciones de turnos anuales, establecidos en cada momento por el calendario elaborado y aprobado al efecto, de forma que se garantice una turnicidad que cubra las 24 horas de servicio.

El personal destinado a una de estas Unidades podrá solicitar del Responsable de Planta, por razones excepcionales y objetivas, la anticipación o aplazamiento de parte de sus vacaciones; que le será concedida si a juicio del mencionado Responsable queda cubierto operativamente el servicio, en atención a las funciones inaplazables que tiene encomendada dicha Unidad.

ARTÍCULO 23. ASUNTOS PROPIOS.

1. Todos los/as empleados/as tendrán derecho anualmente a ocho días de asuntos propios que deberán ser solicitados con cinco días hábiles de antelación a su disfrute, siendo concedidos siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas.
2. De los ocho días, siete deberán ser tomados antes del 30 de noviembre.

En el caso de que el 30 de noviembre cualquier trabajador/a tuviese pendiente de tomar días de asuntos propios, en número que superase los establecidos en el presente apartado para el mes de diciembre, aunque sea motivado a ausencias por I. T., vacaciones anuales, permisos retribuidos, licencias, excedencias, o cualquier otra circunstancia, perderá el exceso que sobre la mencionada cifra máxima tenga pendiente de disfrutar, sin que tenga derecho a percibir ninguna indemnización económica por dicha pérdida.

La misma norma regirá para el caso que, o bien porque el número de solicitudes de los/as trabajadores/as de cualquier U. O., supere en la mencionada fecha el número de días hábiles disponibles, o porque las necesidades del servicio impidan la concesión.

3. Los días de asuntos propios podrán acumularse, con un máximo de 3 días, a cualquier periodo de vacaciones que se disfrute entre los días 1 de enero y 15 de junio, o entre el 15 de septiembre y el 30 de noviembre, sin que tampoco puedan unirse al tramo que media entre dichos periodos.



Durante el mes de diciembre, el día de asuntos propios que estuviese pendiente de tomar, de acuerdo con lo estipulado en el apartado 2 del presente artículo, podrá adicionarse al periodo vacacional que esté planificado tomar durante el mencionado mes.

- De los ocho días, siete deberán ser tomados antes del 30 de noviembre, excepto que en la mencionada fecha se hayan tomado ya íntegramente la totalidad de los días de vacaciones anuales, en cuyo caso el número máximo de días pendientes de tomar para el mes de diciembre queda fijado en dos.

En el caso de que el 30 de noviembre cualquier trabajador/a tuviese pendiente de tomar días de asuntos propios, en número que superase los establecidos en el presente apartado para el mes de diciembre, aunque sea motivado a ausencias por I.T., vacaciones anuales, permisos retribuidos, licencias, excedencias, o cualquier otra circunstancia, perderá el exceso que sobre la mencionada cifra máxima tenga pendiente de disfrutar, sin que tenga derecho a percibir ninguna indemnización económica por dicha pérdida.

La misma norma regirá para el caso que, o bien porque el número de solicitudes de los/as trabajadores/as de cualquier Área, Departamento o Unidad Organizativa, supere en la mencionada fecha el número de días hábiles disponibles, o porque las necesidades del servicio impidan la concesión.

- Los días de asuntos propios podrán acumularse, con un máximo de 3 días, a cualquier periodo de vacaciones que se disfrute entre los días 1 de enero y 15 de junio, o entre el 15 de septiembre y el 30 de noviembre, sin que tampoco puedan unirse al tramo que media entre dichos periodos.

Durante el mes de diciembre, el día de asuntos propios que estuviese pendiente de tomar, de acuerdo con lo estipulado en el apartado 2 del presente artículo, podrá adicionarse al periodo vacacional que esté planificado tomar durante el mencionado mes.

- El personal que cause alta y baja en el transcurso del año disfrutará proporcionalmente al tiempo trabajado, la parte proporcional que le corresponda sobre los mencionados 8 días vigentes en cada momento, redondeándose por exceso o defecto, la fracción sobre 0,50 obtenida en la división del cálculo efectuado.

Si no fuese posible su concesión, motivado a necesidades perentorias del servicio, se le liquidará en la nómina de finiquito, a razón del importe de un día de trabajo ordinario por cada día que le corresponda.

- En el caso de que uno/a o varios/as trabajadores de una misma Unidad Organizativa, Sección o Departamento solicitasen simultáneamente para una misma fecha el disfrute de días de asuntos propios y, por razones organizativas y/o productivas, no fuese posible acceder a todas las peticiones, el régimen de preferencias será el mismo que el establecido en el artículo 22, apartado 2.3.3, del presente Convenio, para las vacaciones anuales.
- El personal destinado en las Plantas de Producción y/o Depuración, deberá coger cuatro días de asuntos propios como mínimo antes del 31 de julio, motivado en la alta especialización del personal que presta servicios en las mismas y la imposibilidad de sustitución por personal de otros Departamentos, que no esté asignado a las mismas.

ARTÍCULO 24. DÍAS FESTIVOS.

- Se declaran días festivos a efectos laborales los días 24 y 31 de diciembre. En caso de que las mencionadas fechas coincidan con sábado o domingo, se trasladarán al viernes inmediato anterior.
- Asimismo, se declara festivo el primer viernes laboral del mes de junio, con objeto de celebrar el día de la Virgen de la Luz, Patrona de la Empresa; ésta procurará fomentar en dicha fecha la organización de los actos sociales que estime pertinentes para promocionar la convivencia entre trabajadores/as. Si la mencionada fecha coincidiera con otras festividades de importancia local, se aplazará al primer viernes laborable, anterior o posterior a la mencionada fecha.
- En estos tres días la actividad laboral de la Empresa quedará únicamente reducida a los turnos de trabajo habituales para un día festivo normal del año, dándose el descanso correspondiente al personal que desempeñe dichos turnos y aplicándoseles el régimen económico habitual de este tipo de jornada.



ARTÍCULO 25. PERMISOS RETRIBUIDOS.

1. El/la trabajador/a, previo aviso y justificación ante su responsable jerárquico, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos:

- A) Veinte días naturales por matrimonio.
- B) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo/a, con un mínimo de tres días laborables.
- C) Tres días laborables por fallecimiento de padres, hermanos/as. En caso de desplazamiento los días serán cuatro.
- D) Tres días naturales por fallecimiento de abuelos/as y nietos/as; o padres, hermanos/as y abuelos/as del cónyuge. En caso de desplazamiento los días serán cuatro.
- E) Un día natural por fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos de hasta tercer grado.
- F) Tres días hábiles por el nacimiento de hijo/a.
- G) Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El primer día natural a contar será el del hecho causante, salvo que la persona trabajadora hubiere realizado la totalidad de la prestación de ese día. En tal caso el día inicial será el siguiente natural.

En caso de que la incidencia afecte al cónyuge, padre, madre o hijo/a del trabajador, se poseerá el derecho a un permiso retribuido de dos días hábiles. El primer día hábil a contar será el del hecho causante, salvo que la persona trabajadora hubiere realizado la totalidad de la prestación de ese día. En tal caso el día inicial será el día hábil siguiente. Si el día del hecho causante fuere feriado, (a día de descanso, en el caso de jornada a turnos) el día inicial será el primer día hábil.

En ambos supuestos, cuando por tal motivo la persona trabajadora precise realizar desplazamiento fuera de la provincia, el plazo indicado será de cuatro días (naturales o hábiles, según lo indicado en el apartado aplicable).

La gravedad será evaluada por un profesional facultado para ello.

Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En este caso podrá anticiparse el primer día al inmediato anterior en que esté prevista la intervención. El periodo de disfrute de los dos o cuatro días, según el caso, de permiso retribuido por hospitalización se disfrutará dentro del periodo de hospitalización y se podrá disfrutar de forma continuada o no. En este último supuesto, el disfrute en todo caso se deberá hacer efectivo dentro de los 6 días hábiles siguientes al inicio del disfrute. No obstante, si la misma, por cualquier circunstancia, no se llevase a cabo, los mencionados días serán considerados automáticamente de asuntos propios.

Los ingresos en servicios de urgencias se consideran hospitalizaciones a los efectos del permiso retribuido para hospitalización conforme establece el Convenio Colectivo. La atención de más de 12 horas en servicios de urgencias de cónyuge, padre, madre o hija/a del trabajador dará derecho a un día natural de permiso retribuido.

De modo excepcional, y siempre que el/la empleado/a no posea días de vacaciones o de asuntos propios, y acontezca una situación familiar excepcional, en familiares de primer grado, tales como afectación por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, se podrá otorgar, mediante Informe preceptivo de la Dirección de RRHH, un permiso retribuido de hasta diez días hábiles.

- H) Un día natural por traslado del domicilio habitual.



- I) Licencias por exámenes. Los/as trabajadores/as que acrediten que están matriculados en un Centro oficial o privado reconocido de enseñanza, relacionada con los trabajos que realiza en la Empresa, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el Centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría.
- J) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siendo aplicable en todo lo demás lo establecido en el Artículo 37.3-d del Estatuto de los Trabajadores, siempre que el desempeño no sea retribuido con importe superior al salario día del/la trabajador/a, en cuyo caso el permiso no será retribuido, cotizándose no obstante durante dicho periodo a la Seguridad Social.
- K) Una hora de ausencia, divisible en dos fracciones, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses o, reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad; que podrá ser disfrutada por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Asimismo, podrán acumularse en jornadas completas, procediéndose en este caso a disfrutar de un periodo de quince días laborables consecutivos a disfrutar a partir de la fecha prevista a la incorporación laboral de la trabajadora.
- L) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
2. Desplazamiento. Se entiende por desplazamiento a efecto de este artículo, cuando la causa que origina el permiso se produce fuera de la Provincia de residencia donde esté ubicado el domicilio habitual del trabajador.
3. Las licencias descritas en el presente artículo se disfrutarán íntegramente por el personal de plantilla de la Empresa, aunque tengan contratos de trabajo a tiempo parcial con jornada reducida.
4. En todos los permisos retribuidos será obligatoria, en el momento de la reincorporación al puesto de trabajo, la presentación en el Departamento de RR.HH. de la correspondiente documentación acreditativa, en cada caso, que justifique el motivo de la ausencia; sin cuyo requisito no tendrá la consideración de permiso retribuido.
5. El derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el presente artículo, enumerados del B al J, se entiende siempre y cuando el/la trabajador/a, en el momento de generarse las circunstancias que lo motivan, y durante los días a que tiene derecho, no esté de vacaciones, descansos por guardias o por turnos de trabajo rotativos, en cuyo caso los días coincidentes serán absorbidos por dicho motivo, íntegra o parcialmente, según la duración del periodo coincidente, sin que genere ningún derecho a su disfrute en fechas posteriores, ni a la suspensión de vacaciones, o descansos de los que esté disfrutando.
6. Cuando por parte de un/a trabajador/a se haya procedido al disfrute de permiso retribuido, en función de intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave de parientes, y se produzca una nueva circunstancia por agravamiento o nueva intervención quirúrgica, y no se haya producido en el intermedio ningún alta con nueva baja médica, no generará nuevamente derecho al disfrute de días adicionales de permiso retribuido, excepto que se produzca el traslado hospitalario a otra provincia, distinta a la de residencia habitual del/la trabajador/a que lo solicita, caso éste último que generará dos días naturales de permiso retribuido adicionales, contados desde el mismo día del traslado, aplicándose las normas horarias descritas en el apartado anterior, para el inicio del cómputo del tiempo.
7. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.
8. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 26. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los/as trabajadores/as inscritos en cursos organizados por centros oficiales o reconocidos por la Administración con competencias en materia de Educación para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley Orgánica de Educación, tendrán derecho a un tiempo máximo de quince días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.



Asimismo, en estos casos tendrán preferencia a elegir turno de trabajo, o adaptación de la jornada ordinaria de trabajo o concesión del permiso oportuno de Formación y perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 27. LICENCIAS.

Se podrán solicitar cada año un máximo de tres licencias sin sueldo de hasta quince días hábiles cada una, cuya concesión será potestativa por parte de la Empresa. Se pedirán con una antelación mínima de cinco días.

ARTÍCULO 28. EXCEDENCIAS.

1. Voluntarias:

Los/as trabajadores/as fijos que lleven como mínimo un año de servicio en la Empresa, tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

Para proceder a su concesión deberá solicitarse treinta días antes de la fecha de inicio, solo en casos excepcionales de reconocida e inapelable necesidad, debidamente acreditada, podrá solicitarse en un plazo inferior.

Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con un mes de antelación a la fecha de terminación de la excedencia

Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho período, el/la trabajador/a ocupará la primera vacante que se produzca en su Grupo Profesional o Área Funcional, si ésta, por el transcurso del tiempo, se hubiere suprimido, transformado etc.; o en una vacante de Grupo Profesional inferior si así fuese aceptada por éste, con los derechos y obligaciones que tenga su Grupo Profesional.

En todo lo no contemplado se aplicará el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Forzosas.

Se aplicará lo establecido en el artículo 46, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Por cuidado de familiares:

Se aplicará lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 29. BAJAS POR I.T. POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL.

Cuando por hallarse enfermo no pueda un/a empleado/a asistir al trabajo, deberán observarse las siguientes normas:

1. En caso de enfermedad leve que no precise asistencia sanitaria, el/la trabajador/a deberá poner en conocimiento de su Responsable inmediato los motivos justificativos de su ausencia, que no podrá ser superior a un día, descontándosele en este caso un día de salario, en caso de que la ausencia ocupe toda la jornada laboral, excepto que el/la trabajador/a tome el día como de asuntos propios.
2. En caso de que el/la trabajador/a, en el transcurso de la jornada de trabajo ordinaria, al inicio, durante o al final de la misma, tenga que asistir a consulta médica, oficial o privada, en caso de no obtener la baja médica, deberá presentar a la Empresa el justificante médico de haber asistido a consulta o revisión sanitaria, sin cuyo requisito el tiempo de ausencia deberá recuperarse por el/la trabajador/a en el plazo de las 48 horas hábiles siguientes a dicha incidencia
3. En caso de enfermedad que precise asistencia sanitaria, que impida la incorporación a su puesto de trabajo por concedérsele la baja laboral por I.T. el/la trabajador/a deberá presentar el parte médico de baja dentro del plazo de tres días naturales, contados a partir del siguiente a la fecha de su expedición, sin perjuicio de su comunicación previa al Jefe del Departamento Responsable de la Unidad Organizativa donde preste sus servicios profesionales, tanto de la ausencia, dentro de la primera hora de inicio de su jornada laboral, así como posteriormente, de la obtención de la baja médica, una vez expedida la misma.
4. La asistencia a consultas, revisiones o pruebas sanitarias que ocupen un día completo de la jornada laboral deberán ser justificadas mediante la aportación de la correspondiente documen-



tación acreditativa, descontándose el 50 % de un día de salario, excepto que necesariamente deba efectuarse fuera de la Provincia de Huelva. Obtenida la baja médica, los partes de confirmación expedidos por los facultativos deberán ser presentados en la Empresa en el plazo máximo de dos días naturales, contados a partir del día siguiente a su expedición.

5. El/la trabajador/a deberá presentar el parte médico de alta previamente a su incorporación a la Empresa, o en el momento de la misma. Su incumplimiento impedirá al trabajador/a incorporarse a su puesto de trabajo.
6. La Mutua de la Empresa, responsable de la gestión de los procesos de I.T., efectuará semanalmente el seguimiento y control de las bajas, citando a los/as trabajadores/as que se encuentren en dicha situación, y emitiendo el correspondiente informe de valoración médica. La comparecencia de los/as trabajadores/as será obligatoria, salvo que acrediten por escrito la imposibilidad física de efectuar los desplazamientos, la cual deberá estar acreditada por documentos oficiales de los Servicios Sanitarios del SAS.

Durante el periodo de I.T. la Empresa, a través de la Mutua gestora de las procesos de I.T., podrá requerir al trabajador/a la realización de exámenes, análisis o pruebas médicas para comprobar dicha situación, y el/la trabajador/a estará obligado a la aceptación de dichos reconocimientos. La negativa a realizarlos, o la constatación médica de la improcedencia de la baja permitirá a la Empresa suprimir los complementos especificados en el artículo 52, u otras mejoras de prestaciones de I.T. del presente Convenio Colectivo; con independencia de la adopción por parte de la misma, de las medidas legales a que haya lugar.

La misma medida se adoptará con aquellos/as trabajadores/as que, previa citación, no comparezcan en la Mutua de la Empresa, para la evaluación semanal de la evolución de su I.T.

7. La falta de presentación de los partes de baja faculta, asimismo, a considerar la ausencia como injustificada.
8. A efectos de salario para el presente artículo, se entiende el calculado en cómputo anual por los conceptos de sueldo base, antigüedad consolidada, participación en beneficios, complemento personal compensatorio (CPC), Complemento por Nuevo Ingreso (CNI), complemento singular de puesto (CSP), Complemento de Incentivo Sujeto a Desempeño (CSD) (siempre que el CSD posea carácter permanente mensualmente), y Plus de Dedicación Complementaria, dividido entre los días laborables del año que tenga asignada la plantilla de la Empresa en su jornada anual.

ARTÍCULO 30. BAJAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO.

Los/as trabajadores/as que dentro de la jornada de trabajo tengan un accidente deberán ponerlo de inmediato en conocimiento de su responsable jerárquico, quien realizará una breve investigación de los hechos junto con el/la trabajador/a accidentado, consultando los posibles testigos del mismo. Esta actuación servirá para iniciar el trámite administrativo, remitiendo un correo de lo sucedido a la Dirección de su Área Funcional para su conocimiento, al Servicio de Prevención para su revisión y al Departamento de RR.HH. para su tramitación Administrativa.

Si se considera que el accidente es de origen laboral, y se estima que estas atenciones sean más especializadas, deberá remitir al trabajador/a al centro médico de la Mutua que tenga concertada la Empresa.

Para que el/la trabajador/a sea atendido en la Mutua es obligatoria la presentación del volante de asistencia médica, que le será facilitado por su responsable jerárquico, en caso de que haya asistido a consulta. En cualquier caso, antes de la asistencia a la Mutua, es imprescindible comunicarlo al Servicio de Prevención de la Empresa.

El responsable de la Unidad Organizativa donde preste servicios el/la accidentado/a cumplimentará el formulario de Investigación de Incidente Laboral en el plazo máximo de dos (2) días laborales siguientes a la fecha del accidente, y enviará dicha investigación al Departamento de RR.HH. y al Delegado de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa.

Los accidentes de trabajo que produzcan lesiones de gravedad serán derivados inmediatamente al centro Médico de la Mutua.

En caso de obtener el parte de Baja médica, éste será remitido al Departamento de RR.HH. en el plazo máximo de dos días naturales contados a partir del siguiente a la fecha de su expedición.



Los partes de Alta médica deberán ser entregados a la Empresa en el momento de la incorporación a su puesto de trabajo para su tramitación a la Seguridad Social. Su incumplimiento impedirá al trabajador/a incorporarse a su puesto de trabajo.

Los accidentes ocurridos "in itinere", a la salida o entrada al trabajo, deberán ser puestos en conocimiento del correspondiente Responsable de la Unidad Organizativa dentro de las dos primeras horas de terminación/inicio de la jornada, salvo causa de fuerza mayor justificada.

ARTÍCULO 31. JUBILACIÓN.

1. Cuando la legislación vigente en cada momento permita establecer cláusulas referentes a jubilaciones forzosas, y de conformidad con las circunstancias que legalmente se determinen, la Empresa podrá aplicar dicha medida a los/as trabajadores/as que cumplan la edad y requisitos establecidos.
2. Las personas trabajadoras que deseen jubilarse anticipadamente de forma incentivada a la edad reglamentaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación vigente podrán solicitarlo así a la Empresa, quien podrá acceder a dicha petición con base en sus condiciones presupuestarias o de plantilla de personal.

No obstante, aquellos/as trabajadores/as que deseen jubilarse anticipadamente a la edad ordinaria de jubilación fijada por la legislación de forma voluntaria, podrán efectuarlo en el momento que ellos decidan y siempre que cumplan los requisitos legales establecidos.

3. En concordancia con el Acuerdo colectivo suscrito con la Representación Legal de los Trabajadores en octubre de 2021, cada año la Empresa ofrecerá a las personas trabajadoras que puedan poseer las condiciones de acceso a la jubilación parcial conforme a la normativa vigente en cada momento, la posibilidad de estudio de viabilidad del acceso a dicha jubilación parcial. En caso de que la persona trabajadora desee acceder a la modalidad de jubilación, se llevará a cabo el correspondiente Acuerdo Individual y, una vez acceda a dicha jubilación parcial, se obtendrá el derecho a la percepción del citado incentivo, establecido en el art. 42.5 del presente Convenio.

ARTÍCULO 32. INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL PARA SU PROFESIÓN HABITUAL.

1. Con el fin de asegurar los emolumentos fijos del/la empleado/a en caso de acontecer una Incapacidad Permanente Total, que le impida -por tanto- la continuación de su profesión habitual, la Empresa suscribirá una Póliza de Seguros cuya cobertura será el aseguramiento de una renta, hasta la fecha ordinaria de jubilación del/la empleado/a, consistente en la diferencia entre el importe de la pensión bruta anual obtenida de la Seguridad Social y el ochenta y nueve por ciento (89%) de los conceptos fijos. A los efectos del cálculo de conceptos fijos, se considerarán los siguientes: Salario Base; Complemento Salario Base Histórico; Antigüedad Consolidada; Participación en Beneficios; Complemento Personal Compensatorio y Complemento de Nuevo Ingreso.

Dicha diferencia se percibirá de acuerdo con lo que se establezca en el Reglamento del Plan de Pensiones de la Empresa referente a esta materia.

2. Si, como consecuencia de una revisión de la Resolución del I. N. S. S. de Incapacidad Permanente Total, posterior al cese en la Empresa, el/la trabajador/a fuere declarado/a apto/a para el desempeño de su trabajo habitual, cuya incapacidad originó en principio dicha prestación de Invalidez, la Empresa se compromete a una nueva contratación, manteniendo el mismo Grupo Profesional y Categoría, que ostentaba el/la trabajador/a en el momento del cese.
3. El abono de la renta asegurada exigirá Resolución firme de Pensión de Invalidez por Incapacidad Permanente Total, y no observarse circunstancia alguna derivada de fraude de ley, que pudiera dar lugar a la retirada de la pensión por el INSS, o cualquier otra situación sobrevenida que pueda dar lugar a la cancelación definitiva de la pensión diferente de una revisión, que tampoco obligaría a la recolocación en la Empresa.

CAPÍTULO V – PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIONES

ARTÍCULO 33. INGRESOS

1. La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar las modalidades de Contratos de Trabajo contemplados en la Legislación Laboral Vigente, teniendo que ser informado el Comité



de Empresa con antelación suficiente, a los efectos de propuesta de candidatos/as o contratación alternativa. Con objeto de fomentar y promover la igualdad de oportunidades, podrá adoptar medidas que contribuyan a la contratación de personas de colectivos con menor representación en la Empresa, en situación de riesgo de exclusión social, o con minusvalías.

2. Serán plazas de libre designación de la Empresa, entre personal de la misma o ajeno a ella:
 - A) Los contratos que se refieran a plazas incluidas en los Grupos Profesionales 6, 5, 4, 3 (nivel A o B).
 - B) Aquellos contratos temporales celebrados al amparo de cualquier modalidad vigente en cada momento, que se puedan producir en base a cualquier causa legal establecida (interinidad, IT, AT, licencias, etc.).
 - C) Los que, de acuerdo con el Comité de Empresa, se decida cubrir por este procedimiento, en razón de las circunstancias de la plaza y del/la candidato/a propuesto.

ARTÍCULO 34. PROCESOS DE SELECCIÓN.

Los procesos de selección en la Empresa se regirán por convocatoria interna (ámbito de la Empresa) o externa (pública).

En todo caso, todos los procesos se regirán por los principios inherentes a los Procesos de Selección del Sector Público: a) Igualdad, mérito y capacidad; b) Publicidad y transparencia; c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros del Órgano de Selección; d) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones a desarrollar; e) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los Procesos de Selección.

En los procesos de libre designación, la Dirección de la Empresa determinará si lleva a cabo convocatoria interna o externa de la plaza, en función de sus criterios.

Para el resto de plazas no conformadas como de libre designación, se estará a los siguientes criterios:

- A) Convocatoria interna entre el personal de plantilla.
- B) Convocatoria pública o restringida. En caso de que, a criterio de la Dirección de la Empresa, bien por razones organizativas o por falta de candidatos no pudiese cubrirse internamente, y en función de la urgencia necesaria para obtener candidato, la plaza se convocará bien públicamente, en el caso de que no exista dicha emergencia, por no requerir una ocupación inmediata, o bien se podrá seleccionar entre aquellos candidatos que hayan prestado servicios anteriormente en la Empresa de forma temporal, teniendo en cuenta su valía, experiencia y profesionalidad demostradas, o bien de entre los finalistas de concursos celebrados anteriormente por la Empresa; siendo en ambos casos preceptivo el informe favorable del Director/a de RRHH.

Si por las especiales características de la plaza o falta de candidatos/as, no se seleccionase ninguno/a por los medios anteriormente descritos, la Empresa seleccionará al/os/as candidato/s/as de entre los currículums que posea, sometiendo a los/as mismos/as a aquellas pruebas teórico/prácticas y/o entrevistas personales, que considere necesarias, según su criterio, dando cuenta al Comité de Empresa de la elección efectuada.

1. Órgano de Selección.

En todos los supuestos se constituirá un Órgano de Selección, y se publicarán unas Bases, que regirán íntegramente el Proceso selectivo.

El Órgano de Selección, estará constituido por:

- La Dirección-Gerencia de la Empresa, quien ostentará la Presidencia del Tribunal, pudiendo delegar dicha función, por ausencia, en cualquier persona que preste servicios en la Empresa o en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Huelva.
- Dos componentes por parte de la Empresa, designados por la Dirección-Gerencia.

Para el supuesto de que la plaza no sea de libre designación, además constituirá el Órgano de Selección:



- Dos miembros del Comité de Empresa, designados a tal fin por el mismo.
- Si alguna de las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa no lo estuviese en el Tribunal, dicha Central podrá designar un representante/a para que asista, con voz y sin voto.

Se considera causa de incompatibilidad para formar parte del Tribunal, el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado, o de afinidad hasta el segundo grado, con cualquiera de los aspirantes/as.

El fallo del Tribunal será inapelable dentro de la organización de la Empresa.

2. Convocatorias

Las Bases contendrán la correspondiente convocatoria que, al menos, contendrá la siguiente información:

- Número de plazas convocadas.
- Modalidad de Contratación.
- Duración del contrato.
- Grupo Profesional / Nivel.
- Posición convocada.
- Funciones y tareas de la Descripción de puestos de trabajo
- Requisitos para la candidatura.
- Requisitos valorables.
- Documentación a aportar
- Sistema de valoración y existencia o no de pruebas.
- Forma y plazo de presentación de candidaturas.
- Sistema de publicación de información del proceso.
- Conformación o no de Bolsa de Empleo.
- Tratamiento de datos de carácter personal de las candidaturas.

3. Proceso interno mediante modalidad de Concurso de Méritos

En primer lugar, se convocarán mediante Concurso de Méritos, siguiendo lo establecido en los artículos 33 y 34 del presente Convenio, las plazas vacantes que puedan ser cubiertas por algún/a empleado/a de la Empresa.

La convocatoria del Concurso de Méritos estará destinada a valorar en su conjunto las aptitudes, cualificación y experiencia de los candidatos para ocupar la plaza.

La Empresa procederá a la publicación de las Bases en los tablones de anuncios internos de la Empresa, así como a la remisión masiva por correo electrónico a la cuenta corporativa de las personas trabajadoras, incluyendo los requisitos indicados en sus Bases, conforme al apartado 2 de este artículo.

No se llevarán a cabo pruebas para la elección de la candidatura, ya que la adjudicación de la plaza se efectuará por parte del Tribunal a la persona candidata que mayor puntuación haya obtenido, una vez superados los requisitos de la convocatoria para ocupar dicho puesto de trabajo.

La convocatoria podrá ser declarada desierta por parte del Tribunal en caso de que no superasen los candidatos las condiciones mínimas exigibles en la misma, o por no superar los criterios de puntuación establecidos en ella, o por desistimiento de la plaza antes de su adjudicación.

La mera presentación al concurso de méritos no generará ningún derecho sobre la ocupación de la plaza, que no sea a través de la superación de los requisitos y puntuaciones establecidas.



4. Proceso interno mediante modalidad de Concurso-Oposición

Si no optase nadie al concurso de méritos, o la designación del candidato quedase desierta, las plazas se volverán a convocar mediante concurso-oposición, describiéndose en las Bases que rijan el proceso, además de las condiciones enunciadas para el concurso de méritos, excepto los informes y el baremo de puntuación, las pruebas teórico-prácticas que se van a realizar, así como el sistema de valoración que regirán en las mismas.

Los criterios de puntuación para los procesos internos anteriormente descritos, ya sea por concurso de méritos como por concurso oposición se establecerán de conformidad con los aprobados en el Reglamento de Bases Internas de Procesos de Selección, actualmente en elaboración.

5. Proceso Público de Selección.

Para el supuesto de que la plaza sea convocada mediante la modalidad de proceso público (abierto a todas las personas, incluida personas de plantilla), se estará igualmente a las Bases que rijan el proceso debiendo, al igual que en las modalidades anteriores, contener los requisitos indicados en el apartado 2 de este artículo.

En todo momento se realizará la publicación de las diferentes fases por las que transcurra el proceso selectivo, preferentemente con utilización de medios telemáticos, y a través de la página web societaria.

Valoradas adecuadamente las candidaturas, y efectuada la adjudicación de la/s plaza/s ofertada/s, se llevarán a cabo la calificación de la capacidad funcional de adecuación al puesto, en cumplimiento de los criterios de vigilancia de la salud para la posición convocada. El proceso de incorporación se indicará de igual modo en las Bases del Proceso.

En caso de conformarse Bolsa de Empleo temporal con la convocatoria, se estará tanto a las normas dictadas para el llamamiento en las propias Bases, como a las del Reglamento de funcionamiento de las Bolsas de Empleo de Aguas de Huelva.

ARTÍCULO 35. PROMOCIONES

Siendo la promoción profesional uno de los principales incentivos laborales de todos los/as trabajadores/as de la Empresa, adquirible a través de la capacitación profesional adecuada y el desarrollo de la aptitud profesional en el seno de la misma, la Empresa procurará, de acuerdo con la capacidad organizativa y funcional que tiene encomendada, fomentar la promoción de los/as trabajadores/as, utilizando la vía del ascenso como reconocimiento al esfuerzo, dedicación y nivel de responsabilidad personal asumidos para el cumplimiento de las funciones que tengan asignadas.

El ascenso o promoción dentro del seno de la Empresa podrá producirse por alguna de las siguientes causas:

- A. Por decisión de la Dirección de la Empresa, para la modificación o creación de una determinada plaza, con objeto de mejorar o perfeccionar el organigrama funcional existente, para una óptima gestión de los recursos humanos que dispone.
- B. En reconocimiento de la capacitación profesional de los/as trabajadores/as y el nivel de responsabilidad asumidos, en el desarrollo de las funciones encomendadas.
- C. Por la ampliación y/o asignación de nuevas responsabilidades y funciones.
- D. Por la vacante creada por baja del titular del puesto de trabajo que, a juicio de la Empresa, no sea amortizable.

Los ascensos se efectuarán por libre designación de la Empresa, por concurso de méritos, o concurso-oposición.

La Empresa está facultada para proponer el ascenso de los/as trabajadores/as a cualquiera de los Grupos Profesionales existentes; dada la especial responsabilidad y funciones que dentro de la cadena jerárquica de la Empresa representen los mencionados puestos de trabajo.

En otro caso se observarán las siguientes normas:

- a) Se anunciarán dentro del seno de la Empresa las plazas a cubrir de que se trate, dando opción a todos los/as trabajadores/as de la plantilla, sin distinción de antigüedad, Grupo Pro-



fesional o Área Funcional, celebrándose el correspondiente Concurso de Méritos o Concurso-Oposición entre todos los/as aspirantes/as, en las mismas condiciones y prioridades que las establecidas para los mismos en el artículo 34, apartados 3 y 4, otorgándose la plaza al aspirante/a que obtenga mayor puntuación y supere el mínimo fijado en la convocatoria para superar las pruebas.

- b) Si no optase nadie a las plazas a que se refiere el apartado anterior, o quedaren desiertas, la Empresa convocará concurso de méritos o concurso-oposición entre personal ajeno a la misma, siguiendo lo establecido en el artículo 34.5, sobre Procesos de Selección, del presente Convenio.

CAPÍTULO VI - RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 36. PRINCIPIOS GENERALES.

Las retribuciones a que hace referencia el presente Convenio son fijadas en razón de la jornada a tiempo completo pactada en el mismo.

El personal que tenga jornada reducida cobrará todas las retribuciones económicas y complementos de puestos de trabajo, contenidas en el presente capítulo, proporcionalmente al tiempo trabajado, excepto el quebranto de moneda que se cobrará por su importe íntegro.

Todas las retribuciones económicas percibidas por los/as trabajadores/as de la Empresa se ajustarán a la estructura de complementos establecida en el vigente Convenio Colectivo, reflejándose en el correspondiente recibo de salarios del/la trabajador/a, al que tendrá acceso a través de la red corporativa de la Empresa, con los medios de seguridad adecuados.

ARTÍCULO 37. SALARIO.

1. Concepto:

Se entiende por salario el conjunto de las percepciones económicas a percibir por los/as trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. Estructura:

La estructura de las retribuciones se ajustará a los siguientes conceptos:

A) Salario Base

B) Complementos:

- 1) Personales
- 2) De puesto de trabajo
- 3) De calidad o cantidad de trabajo
- 4) De vencimiento superior al mes
- 5) En especie

ARTÍCULO 38. SALARIO BASE.

Los sueldos y salarios base que se establecen para los distintos Grupos Profesionales serán los que se insertan en la columna de la tabla salarial que se acompaña, como Anexo III, al presente Convenio.

ARTÍCULO 39. SALARIO DÍA.

Se entenderá por salario día a efectos del cálculo de los pluses, la suma de lo percibido teóricamente por sueldo salario base, Complemento de Salario Base Histórico, Antigüedad Consolidada y Participación en Beneficios, en las doce pagas ordinarias, divididas entre 365 días.

ARTÍCULO 40. LUGAR, TIEMPO Y FORMA DEL PAGO DEL SALARIO.

1. El pago del salario se hará por periodos mensuales. Se efectuará por medio de transferencia bancaria, en cuyo caso la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago.



2. Cada trabajador/a, tendrá acceso a su recibo de salario a través de la red corporativa de la Empresa.
3. En el caso de por las características de su puesto de trabajo, el/la trabajador/a no tenga acceso a la mencionada red corporativa, la Empresa le facilitará una copia del recibo de salarios, en formato papel, o mediante otro sistema habilitado a tal fin por la Empresa.

ARTÍCULO 41. COMPLEMENTOS PERSONALES.

1. PREMIO POR ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

A – Reglas Generales.

Con el fin de reconocer expresamente la continuidad temporal de los/as trabajadores/as que han venido prestando servicios en la Empresa, coadyuvando con su esfuerzo a la consecución de los positivos resultados obtenidos en el campo de la calidad y la eficiencia, se instaura, a modo de premio específico, el complemento por antigüedad consolidada, como nuevo concepto que sustituye en su integridad el anterior complemento personal por antigüedad, al considerarse una medida imprescindible para garantizar, no solo las posibilidades de expansión y crecimiento de la Empresa, sino su propia continuidad y productividad. Por ello, todas las menciones que se efectúan a la antigüedad en este Convenio Colectivo, siempre que tengan repercusión económica, se habrán de entender realizadas con el régimen establecido en este artículo, manteniéndose diferentes sistemas de premio en función de la fecha de ingreso, todo ello fruto de los diferentes objetivos y desarrollo de estructura salariales, dados los distintos derechos consolidados por cada empleado/a, y que deberán ser considerados “ad personam” durante la vigencia de sus relaciones laborales con la sociedad, fruto de las diversas negociaciones colectivas que les son de aplicación.

B – Reglas Específicas.

El Premio por Antigüedad Consolidada se rige por los siguientes criterios:

- I. Personal con sistema aplicado de antigüedad anterior al Convenio Colectivo 1981/1982: partirá de la mencionada fecha a efectos de acumulación de años para obtener su porcentaje relacionado, conforme al sistema aplicado en el Convenio Colectivo vigente a su ingreso. Para este colectivo, salvo adscripción voluntaria a un sistema posterior, se continuará aplicando dicho baremo, por los derechos adquiridos y garantía «ad personam» que tienen reconocidos.

El baremo aplicable consistirá en el 2,0% del salario base por cada uno de los diez primeros años de servicio en la Empresa y el 1,5% anual en los años siguientes hasta su jubilación. El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la Empresa, teniendo en cuenta que la fecha a efectos de inicio del premio de antigüedad será la del primero de enero y la del primero de julio, conforme el ingreso se haya producido en el primer o segundo semestre del año.

El posible desfase entre la aplicación del porcentaje teórico indicado en este apartado y el realmente aplicado, resulta como consecuencia de la congelación del incremento del sistema de antigüedad aquí regulado producido entre los años 2012 y 2018, como consecuencia de una norma de rango legal superior y, por tanto, indisponible para las partes negociadoras del Convenio, obligadas a su aplicación. A salvo de ese desfase, irrecuperable, el sistema mantiene su vigencia y se reanudó de forma correlativa en el ejercicio 2019.

- II. Personal con sistema aplicado de antigüedad posterior al Convenio Colectivo 1981/1982, e ingreso anterior al 01/01/2012: se aplicará un sistema de premio por antigüedad consolidada conforme a la siguiente tabla de baremos:



Durante año antigüedad	Porcentaje sobre salario base
1	2,0 %
2	4,0 %
3	6,0 %
4	8,0 %
5	10,0 %
6	11,5 %
7	13,0 %
8	14,5 %
9	16,0 %
10	17,5 %
11 a 20	20,0 %

Durante año antigüedad	Porcentaje sobre salario base
21	21,0 %
22	22,0 %
23	23,0 %
24	24,0 %
25	25,0 %
26	26,0 %
27	27,0 %
28	28,0 %
29	29,0 %
30 y siguientes	30,0 %

De este modo, durante el año 31º y siguientes, el porcentaje del 30,0% quedará congelado indefinidamente, durante el resto de la vida laboral del/la trabajador/a, hasta su baja definitiva en la Empresa.

El posible desfase entre la aplicación del porcentaje teórico indicado en este apartado y el realmente aplicado, resulta como consecuencia de la congelación del incremento del sistema de antigüedad aquí regulado producido entre los años 2012 y 2018, como consecuencia de una norma de rango legal superior y, por tanto, indisponible para las partes negociadoras del Convenio, obligadas a su aplicación. A salvo de ese desfase, irrecuperable, el sistema mantiene su vigencia y se reanudó de forma correlativa en el ejercicio 2019.

- III. Personal con sistema aplicado de antigüedad con ingreso igual o posterior al 01/01/2012: se aplicará un sistema de premio por antigüedad consolidada desde 2017 conforme a la siguiente tabla de baremos:

Durante año antigüedad	Porcentaje sobre salario base
1	2,0 %
2	4,0 %
3	6,0 %
4	8,0 %

Durante año antigüedad	Porcentaje sobre salario base
5	10,0 %
6	11,5 %
7	13,0 %
8 y siguiente	14,5 %

De este modo, durante el año 8º y siguientes, el porcentaje del 14,5% quedará congelado indefinidamente, durante el resto de la vida laboral del/la trabajador/a, hasta su baja definitiva en la Empresa.

El posible desfase entre la aplicación del porcentaje teórico indicado en este apartado y el realmente aplicado, resulta como consecuencia de la congelación del incremento del sistema de antigüedad aquí regulado producido entre los años 2012 y 2018, como consecuencia de una norma de rango legal superior y, por tanto, indisponible para las partes negociadoras del Convenio, obligadas a su aplicación. A salvo de ese desfase, irrecuperable, el sistema mantiene su vigencia y se reanudó de forma correlativa en el ejercicio 2019.

C – Reconocimiento extraordinario por años de servicio.

Con objeto de reconocer la especial trayectoria y fidelización en la continuidad en la Empresa de, se establece un abono único al cumplir los veinticinco años de servicio en la Empresa para todo el personal, por importe de 1.443,13 €, que serán íntegramente abonados en la nómina del mes en el que se cumpla dicho hito.

El personal que a la fecha de su cese en la Empresa no haya alcanzado dicho periodo de veinticinco años de antigüedad, no tendrá derecho al cobro de mencionado importe.



2. COMPLEMENTO DE SALARIO BASE HISTÓRICO

Con la aprobación en el Convenio Colectivo 2012-2016 de una nueva estructura salarial, y con la finalidad de una mejor amortiguación de las diferencias retributivas que, en cómputo anual, puedan resultar de la aplicación de las nuevas tablas salariales al personal que a la entrada en vigor de dicho Convenio percibiera salarios superiores, y a los que será de exclusiva aplicación, se genera el Complemento de Salario Base Histórico (en adelante, "CSBH"). Su justificación causal se ha de localizar en la indexación de las nuevas cuantías del Salario Base en función de los importes equivalentes del Convenio estatal del sector, al considerarse una medida imprescindible para garantizar no solo las posibilidades de expansión y crecimiento de la Empresa, sino su propia continuidad y productividad.

El CSBH no tendrá carácter absorbible, ni compensable, y será actualizable y revalorizado en los mismos términos en que se disponga para el Salario Base. El importe exacto de este concepto, para cada trabajador/a, será el que resulte de restar a la retribución anual superior que el interesado viniera percibiendo en cómputo anual por los conceptos de SALARIO BASE, la establecida en el Convenio 2012-2016, también en cómputo anual, por los conceptos de SALARIO BASE. La cifra resultante, dividida entre el número de pagas que incluye este concepto (dieciséis), constituirá el importe que se percibirá en las correspondientes pagas, esto es, tanto de naturaleza ordinaria como extraordinaria.

El resultado obtenido, según el Grupo Profesional que corresponda, servirá de cálculo junto con el actual salario base para todos los complementos de cuantificación proporcional excepto para aquellos conceptos en los que se indique otro modo de cálculo.

La creación de este concepto no supondrá en ningún caso modificación alguna sobre las condiciones de trabajo individualmente pactadas, ni muy especialmente merma económica alguna sobre el resultado de las prestaciones económicas que, en concepto de mejora durante la Incapacidad Temporal (IT), correspondan al trabajador/a conforme al módulo de cálculo establecido en el artículo 52.2 del Convenio Colectivo, por lo que resultará un concepto a incluir expresamente en al ámbito de aplicación de éste.

Idéntica consideración tendrá el CSBH sobre el resultado de los planes de previsión que corresponden al trabajador/a conforme a lo establecido en el reglamento del Plan de Pensiones, en el sentido de que considerará parte integrante del salario pensionable definido en el mismo. Así como sobre cualquier otro derecho salarial o prestacional en cuyo cálculo participen algunos de los complementos suprimidos.

La aplicación de este concepto no podrá suponer en caso alguno perjuicio económico para los/as trabajadores/as afectados, por lo que para el caso de que así fuera se solucionará por parte de la Empresa mediante la inmediata reposición en la nómina del mes siguiente, de los derechos e intereses salariales que se hayan visto afectados por esta situación desde el momento en el que se produzca el citado perjuicio.

3. COMPLEMENTO PERSONAL COMPENSATORIO

Como consecuencia de la implantación de una nueva estructura retributiva en el Convenio Colectivo 2012-2016, y al objeto de salvaguardar expresamente los derechos adquiridos por los/as trabajadores/as de la Empresa reconocidos en el art. 4, se crea el Complemento Personal Compensatorio (en adelante "CPC"), de naturaleza estrictamente salarial. En este sentido, el "CPC" resultará exclusivamente aplicable a los/as referidos/as trabajadores/as al encontrar su causa en la amortización y eliminación de distintos componentes fijos de la anterior estructura salarial (concretamente antiguos Plus de Actividad, Plus de Asistencia Factor Fijo, Bolsa de Vacaciones y Bolsa Médica).

Su objetivo, por ello, además de materializar el significado de los principios inherentes al respeto de las condiciones más beneficiosas, es compatibilizar el derecho de trato igual y la prohibición de discriminación, con la decidida apuesta de las partes por favorecer una mayor eficiencia y competitividad de la Empresa. Su cuantía se fija en 548,04 €.

Este complemento no tendrá carácter absorbible, ni compensable, y será actualizado y revalorizado en los mismos términos en que se disponga con carácter general para la totalidad de los conceptos retributivos.



4. COMPLEMENTO POR NUEVO INGRESO

Para el personal no incluido en el artículo 4, motivado en razones de equidad distributiva, se incluye el Complemento por Nuevo Ingreso (en adelante, "CNI"). Su percepción será incompatible con la percepción del CPC, de modo que todo el colectivo de personas trabajadoras poseerá uno u otro.

Su cuantía se fija en las siguientes cuantías:

- a) En 2022: 35% del CPC
- b) En 2023: 40% del CPC
- c) En 2024: 50% del CPC
- d) En 2025: 60% del CPC

5. COMPLEMENTO POR INCENTIVO JUBILACIÓN PARCIAL.

Con objeto de incentivar la jubilación anticipadamente mediante la modalidad de jubilación parcial, y de conformidad con los acuerdos previstos en el artículo 31 del presente convenio colectivo, se podrán alcanzar acuerdos de negociación incentivados con las personas trabajadoras, en el marco del Acuerdo colectivo suscrito con la Representación Legal de los Trabajadores.

Con la suscripción de dicho Acuerdo se obtendrá el derecho de la persona, una vez acceda a la jubilación parcial, a la percepción del "Complemento por Incentivo de Jubilación Parcial", que poseerá un importe determinado en aplicación de la diferencia entre su salario bruto al momento del acceso a la jubilación y la suma de la percepción de la Pensión de la Seguridad Social y el importe que seguirá percibiendo en la Empresa por su prestación parcial, aplicando el porcentaje corrector que se haya acordado en el Acuerdo Individual, con un mínimo del 40% de dicha diferencia.

ARTÍCULO 42. COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO.

Estos complementos se percibirán en función del puesto de trabajo y en consecuencia dejarán de percibirse en caso de no realizarse los mismos, cuando se traslade al trabajador/a a otro puesto de trabajo o cuando varíen las circunstancias que lo determinen.

Los complementos por puesto de trabajo serán:

1. PLUS DE PANTALLA Y CONDUCCIÓN.

1.1. Se percibirá por todos los/as trabajadores/as, en compensación a los trabajos que realizan con ordenadores, atención al público, o por la conducción de vehículos. Para su percepción, al menos, deberá de asistirse al trabajo como mínimo un tercio del mes, sin que pueda prorratearse su importe (excluida la causa de vacaciones anuales).

1.2. Su cuantía se establece en 83,40 € por mes trabajado.

2. PLUS DE ASISTENCIA VARIABLE.

Con objeto de incentivar la asistencia y reducir en la medida de lo posible el absentismo laboral, se establece un Plus de Asistencia Variable para toda la plantilla de la Empresa, que se percibirá por cada día efectivo de trabajo, siendo su importe de 7,42 €. . A los efectos de día trabajado, también se incluirán para su percepción, por toda la plantilla, los días 24, 25 y 31 de diciembre, y 1 de enero.

Asimismo, con respecto al personal que presta su servicio bajo sistema de turnos y que asista a cursos de formación en sus días de descanso, será abonado el presente Plus en aquella jornada que -finalmente- sea obtenida de descanso en compensación con dichas horas.

3. PLUS DE DESTAJO-ADMINISTRACIÓN.

Se percibirá por todo el personal de las Áreas Funcionales Técnicas, Administrativa y Operaria, excepto el personal Operario que presta servicios en las Estaciones de Producción y Depuración. La cuantía consistirá en el diez por ciento (10,00%) del salario base diario por día efectivamente trabajado. A los efectos de día trabajado, también se incluirán para su percepción, por toda la plantilla, los días 24, 25 y 31 de diciembre, y 1 de enero.



Como quiera que el salario base que figura en las tablas salariales adjuntas, para el personal del Área Funcional Técnica, Administrativa, y Operaria, afectado por este plus, está cuantificado en meses de treinta días, para calcular el salario base diario individual, se multiplicará el salario/mes que tenga asignado cada trabajador/a por 16 y se dividirá entre 485 días.

4. PLUS DE PRODUCCIÓN/DEPURACIÓN.

El personal del Área Funcional Operaria que preste sus servicios, tanto en la/s Estación/es de Tratamiento de Agua Potable, en compensación por el trabajo de vigilancia y maniobra de las estaciones de bombeo y mayor penosidad por turnos continuados, como en la/s Estación/es Depuradora/s de Aguas Residuales, en compensación por las condiciones especiales de trabajo y mayor penosidad por turnos continuados, recibirá un plus en cuantía del quince por ciento (15,00%) de su salario base diario por día efectivamente trabajado. A los efectos de día trabajado, también se incluirán para su percepción, por toda la plantilla, los días 24, 25 y 31 de diciembre, y 1 de enero.

Asimismo, con respecto al personal que presta su servicio bajo sistema de turnos y que asista a cursos de formación en sus días de descanso, será abonado el presente Plus en aquella jornada que -finalmente- sea obtenida de descanso en compensación con dichas horas.

5. PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajos realizados entre las 22:00 y las 06:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o específicamente en el contrato o convenio particular se disponga que no se percibirá, tendrán una retribución específica que consistirá en el veinte por ciento (20%) del salario día. Si el trabajo se realizare solo parcialmente, se cobrará el porcentaje proporcional.

6. PLUS DE CAMBIO DE TURNO.

Como compensación económica al servicio definido en el artículo 17, apartado C) se establece un plus en cuantía de 9,81 € por día efectivamente trabajado.

7. PLUS DE CORRETORNOS.

Como compensación económica al servicio de corretornos, definido en el artículo 17, apartado D), se establece un plus único equivalente al 7,75 % del salario base mensual establecido para el Grupo Profesional 2 nivel A, en caso de que se preste el servicio de forma efectiva y por el período completo que comprenda (servicios de guardia semanal, ciclo completo de turnos de trabajo, etc.) la sustitución del/la trabajador/a afectado.

8. PLUS DE SÁBADOS Y/O DOMINGOS.

Se percibirá por el personal del Área Funcional Operaria, que desempeñen servicios de turnos de guardias en sábados y/o domingos. Su importe será el siguiente:

En caso de que el/la trabajador/a no posea CSBH, percibirá 52,19 € por día efectivo de guardia.

En caso de que el/la trabajador/a posea CSBH, percibirá 76,10 € por día efectivo de guardia.

A partir del 1 de enero de 2024, los importes vigentes para dicho año se incrementarán en 4,00 € para ambos colectivos.

En todo caso, deberá concederse el descanso que legalmente corresponda.

9. PLUS FESTIVO.

1. Se percibirá por los/as trabajadores/as que desempeñen servicios de guardia en días declarados festivos por el calendario laboral.

Su importe será el siguiente:

a) En caso de que el/la trabajador/a no posea CSBH, percibirá 55,51 € por día efectivo de guardia.

b) En caso de que el/la trabajador/a posea CSBH, percibirá por 83,66 € por día efectivo de guardia.



2. Cuando coincida un festivo con sábado se cobrará el plus del día festivo únicamente.
3. Deberá concederse además el descanso que legalmente corresponda.

A efectos de jornada festiva se entenderá que su comienzo será el primer turno más inmediato a cero horas (doce de la noche) y terminará 24 horas después.

4. Excepcionalmente, el personal de guardia que trabaje los días 25 de diciembre y 1 de enero, en los servicios de mañana, tarde y noche, el importe del plus Festivo para este servicio será el siguiente:

a) En caso de que el/la trabajador/a no posea CSBH, percibirá 250,13 € por día efectivo de guardia.

b) En caso de que el/la trabajador/a posea CSBH, percibirá por 300,23 € por día efectivo de guardia.

El festivo extraordinario de estos dos días afectará a los siguientes turnos:

- A) Estación de Tratamiento de Agua Potable y Estación Depuradora de Aguas Residuales (Área Funcional Operaria):

Desde el turno de entrada del día 24 a las 22:00 horas hasta el turno de entrada del día 25 a las 22:00 horas, ambos inclusive.

Desde el turno de entrada del día 31 a las 22:00 horas hasta el turno de entrada del día 1 a las 22:00 horas, ambos inclusive.

- B) Mantenimiento de Redes:

Servicio de Guardia Nocturna:

Entrada el día 24 a las 22:00 horas con salida el día 25 a las 08:00 horas

Entrada el día 31 a las 22:00 horas con salida el día 1 a las 08:00 horas

Turnos de Guardia:

Entrada el día 25 a las 08:00 horas con salida el día 25 a las 15:00 horas

Entrada el día 25 a las 15:00 horas con salida el día 25 a las 22:00 horas

Entrada el día 1 a las 08:00 horas con salida el día 1 a las 15:00 horas

Entrada el día 1 a las 15:00 horas con salida el día 1 a las 22:00 horas

10. PLUS DE GUARDIA SEMANAL.

Tendrá por finalidad compensar económicamente al personal afectado por los servicios de guardia que realicen en sábados, domingos, festivos y fuera de las horas de la jornada normal de trabajo, según las necesidades que demande el servicio. Este plus será percibido únicamente por el personal del Área Funcional Operaria de los Grupos Profesionales 3 - niveles A y B, y personal del Área Funcional Técnica que asigne la Empresa a estos cometidos.

Durante el desarrollo de estas guardias, el personal se obliga a estar localizable por la Empresa, como responsable directo del funcionamiento de los servicios que le sean asignados, de forma que ello le permita personarse en los locales de la misma o lugar de la ciudad al que se reclame en un tiempo que no sea superior a 15 minutos, para desarrollar sus funciones con motivo de cualquier avería o emergencia que pueda presentarse.

La cuantía a percibir por este plus absorberá cualquier otra que el personal pudiese percibir en concepto de los pluses descritos en este los apartados 5 a 9 del presente artículo, y en el artículo 43, apartado 1.

La cuantía económica y las condiciones de trabajo serán reseñadas en el documento particular que se suscribirá entre la Empresa y los afectados, debiendo aceptar ambas partes que se remita copia de este documento al Comité de Empresa.



11. QUEBRANTO DE MONEDA.

1. La Empresa, con objeto de compensar las pérdidas económicas que puedan producirse con motivo del manejo de efectivo en la Caja Central de la misma, abonará al personal que preste dichos servicios un plus, denominado quebranto de moneda, que se cobrará exclusivamente por día efectivamente trabajado, por un importe de 5,22 €.
2. Las pérdidas económicas resultantes de descuadres en la Caja Central, serán repuestos por los/as trabajadores/as que lo hayan producido, a su cargo. Si el descuadre superara los 300,00 €, la Empresa, a instancias del/la trabajador/a, podrá facilitar su devolución fraccionada, mediante la anticipación de la cantidad correspondiente, para su devolución mediante descuento mensual en su recibo salarial, en el plazo máximo de seis meses naturales, más las dos pagas extraordinarias correspondientes a dicho semestre.

12. PLUS AMBIENTAL.

Tendrá por finalidad compensar económicamente al personal afectado por una mayor penosidad en el contacto con los agentes externos ambientales de riesgo (contaminación ambiental, residuos, espacios confinados, etcétera).

Por ello será abonado al personal integrado en las Unidades Organizativas de ETAP, EDAR, Mantenimiento de Red de Abastecimiento, Red de Alcantarillado y el Servicio de Inspección del Área de Clientes, siempre que no se perciba un complemento por dicha penosidad (como, por ejemplo, a través del CSP), y que se den los condicionantes de trabajo con dicha exposición.

Se establece una cuantía mensual desde el año 2024 de 5,00 €, a excepción del mes de disfrute del periodo mayoritario de vacaciones, en el que no se percibirá.

ARTÍCULO 43. COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.

Este complemento será percibido por el/la trabajador/a en razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vaya o no unido a un sistema de retribución por rendimiento.

1. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por el personal después de haber trabajado la jornada diaria completa. Su límite estará determinado por el Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que la iniciativa para la realización de horas extraordinarias corresponde a la Dirección-Gerencia de la Empresa, y su aceptación al trabajador/a. Tal aceptación será obligatoria para éste/a cuando las mismas estén clasificadas como estructurales, o para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes ya que, en caso de no efectuarse, puede derivarse peligro para terceros, interrupción grave de los sistemas de producción de la Empresa o perjuicio económico notorio para la misma. Estos supuestos serán determinados por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de su comunicación lo antes posible al Comité de Empresa.
2. Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 129 % del valor de la hora ordinaria.

El cálculo de la hora ordinaria se efectuará como sigue:

A) Personal del Área funcional Operaria. El cociente entre:

- Dividendo: la suma de Salario Base anual.
- Divisor: Cómputo anual de la jornada laboral real vigente en cada momento, conforme al calendario laboral establecido en el artículo 15 del presente Convenio.

B) Personal del Área Funcional Técnica y Administrativa.

- Dividendo: Salario base en cómputo anual.
- Divisor: Cómputo anual de la jornada laboral real vigente en cada momento, conforme al calendario laboral establecido en el artículo 15 del presente Convenio.

C) Al personal que no estando de servicio, sea requerido para la realización de horas extraordinarias los sábados, domingos y/o festivos, se le abonará, además del importe de las horas efectuadas realmente, un complemento denominado trabajos extraordinarios en sábado, domingos o festivos, equivalente al importe de 3 horas extras.



El personal que estando de servicio los mencionados días, tenga que prolongar su jornada laboral por la realización de horas extraordinarias, además de la percepción de las mismas, cobrará un plus de trabajos extraordinarios a partir de la segunda hora extra que devengue, consistente a un importe equivalente del 3,25 % del salario base mensual establecido para el Grupo Profesional 2 nivel A.

La primera hora extraordinaria no devengará derecho a la percepción del mencionado plus de trabajos extraordinarios.

Si durante el periodo de desempeño de las horas extraordinarias, se sobrepasasen las 24:00 horas del día, se abonará un solo complemento de trabajos extraordinarios, aunque las horas de comienzo y final correspondan a fechas diferentes.

3. El Comité de Empresa será informado mensualmente de las horas extraordinarias devengadas en el mes anterior.

2. PLUS DE DEDICACIÓN COMPLEMENTARIA.

1. El personal de las Áreas Funcionales Técnica y Administrativa que, a juicio de la Empresa, deba prorrogar su jornada anual ordinaria, vigente en cada momento, de acuerdo con el calendario laboral anual establecido para cada año, efectuará, además de la jornada ordinaria, la prolongación de jornada correspondiente, en cómputos semanales, siendo su aceptación voluntaria por parte del/la trabajador/a, respetándose en todo caso como límite el máximo establecido actualmente de 1.826 horas/año.

2. El cumplimiento de la misma estará refrendado mediante los marcajes obligatorios en los terminales de control horario que tiene instalados la Empresa.

3. La prolongación de la jornada deberá realizarse en horario de tarde, en consonancia con los acuerdos firmados entre los/as trabajadores/as afectados y la Dirección de la Empresa.

No obstante, lo anteriormente expuesto, excepcionalmente, cuando las necesidades del servicio lo requieran por razón de trabajos urgentes, la Empresa podrá exigir la presencia del personal que tenga asignado el plus de dedicación complementaria, en su puesto de trabajo, en determinadas fechas y horarios, diferentes de los establecidos en el párrafo anterior.

4. La prestación de la prolongación de jornada se suspenderá el 1 de junio y se reiniciará el 1 de octubre de cada año, recuperándose durante los otros ocho meses del año, la parte dejada de prestar en este periodo, debiéndose haber totalizado al 31 de diciembre el cómputo anual de horas asignadas a cada trabajador/a.

A instancias del/la trabajador/a, la Empresa podrá autorizar el aplazamiento, por el tiempo indispensable, de la prestación de la prolongación de jornada, cuando existan causas graves de índole personal o familiar, que impidan la realización de la misma, debiendo recuperarse el tiempo no realizado en el mes siguiente al cese de la mencionada suspensión, contado a partir del día de la incorporación a dicho sistema.

La suspensión temporal no podrá exceder de quince días hábiles consecutivos por año natural y no podrá solicitarse más de una vez por el mismo trabajador.

5. La cuantía del presente plus, para el personal de las Áreas Funcionales Técnica y Administrativa, consistirá en el 15 % de la suma del salario base, antigüedad consolidada y participación en beneficios, en cómputo anual, que tenga asignados el trabajador, dividido en doce mensualidades, abonable en los recibos salariales de los 12 meses ordinarios.

Asimismo, el mencionado cálculo se incrementará con 1,94 €, por día efectivo de trabajo.

Para contrataciones que tengan establecidos porcentajes de jornadas de trabajo inferiores se prorrateará proporcionalmente.

6. El Personal de las Áreas Funcionales Técnica y Administrativa que tenga asignado el Plus de Dedicación Complementaria estará obligado a prolongar su jornada anual ordinaria, establecida en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo, en un 15 %, para jornadas diarias de seis horas y media.



7. La Dirección de la Empresa publicará a primeros de cada año, una vez conocidas las fiestas Nacionales, Autonómicas y Locales, la jornada anual de las citadas Áreas Funcionales, y consecuentemente, el número de horas que tendrá que complementar el personal que tenga asignado el Plus de Dedicación Complementaria.

3. COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN.

Este complemento se percibirá por el personal que ocupe un cargo de directivo/a en la Empresa, en compensación a su mayor responsabilidad y dedicación, incluyendo su disponibilidad fuera de la jornada laboral pactada en el presente Convenio, cuando sea requerido para ello.

La cuantía se aprobará por la Dirección-Gerencia, previo Informe de la Dirección de RRHH, en función de la aplicación de los factores de encuadramiento determinados en el artículo 7, con el límite del 35,00% de los factores fijos.

4. COMPLEMENTO SINGULAR DE PUESTO.

Se establece un Complemento Singular de Puesto (en adelante, C.S.P.) para aquellas posiciones en los que la Dirección-Gerencia, a través de Informe preceptivo de la Dirección de RR.HH., determine que concurren factores o condiciones de encuadramiento distintos de los que sirvieron inicialmente para determinar su clasificación en los Grupos Profesionales establecidos en el artículo 8 de este Convenio Colectivo, o bien que dichos factores se presenten con una mayor intensidad, de forma que se reconozcan otras singularidades que acontezcan por la especial naturaleza del puesto de trabajo o sus condiciones (tales como responsabilidad, personal a cargo, diferente disponibilidad horaria, o mayor dificultad, entre otros).

En este sentido, el C.S.P. aplicado a una determinada posición podrá incluir uno más módulos de encuadramiento.

La cuantía para cada módulo se establece en un importe de 77,20 €, y el número de módulos podrá ir desde 1 a 10.

No todos los puestos de trabajo, por el hecho de poseer los factores expuestos, deben poseer C.S.P. Los factores inherentes al puesto no determinan, por sí, la singularidad, que debe darse tras el encuadramiento regulado en los arts. 7 y 8 del Convenio.

La aplicación de un C.S.P. conllevará una comunicación al Comité de Empresa, que informará de la aplicación y número de módulos aplicados a un encuadramiento.

La percepción del presente Complemento es incompatible con la percepción del denominado "Complemento de Dirección" o el "Plus de Dedicación Complementaria".

5- COMPLEMENTO DE INCENTIVO SUJETO A DESEMPEÑO Y CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS O RESULTADOS EXTRAORDINARIOS.

Este complemento se percibirá por aquel personal que desempeñe, ya sea de manera puntual o continuada en el tiempo, trabajos y tareas en las que alcance resultados por encima de lo esperado y contribuyendo de manera especial y extraordinaria a la consecución de los objetivos del servicio, mostrando un índice de desempeño superior a la media individualmente considerada o al colectivo del puesto de trabajo.

Se requerirá Informe favorable del responsable de la unidad organizativa donde se integra el/ la trabajador/a, con una consecución expresa de los objetivos alcanzados, y su porcentaje con respecto a la consecución media. La retribución variable no se considerará consolidable, ni generará derechos adquiridos o condición más beneficiosa. En caso de que se concreten algunos objetivos con rango anual, sólo se considerará el abono del incentivo si se mantiene activa la relación laboral a 31 de diciembre del año correspondiente, con independencia de la causa de extinción.

Este complemento no podrá superar el 90,00% de la retribución anual del/la empleado/a.

6. COMPLEMENTO SUJETO A PLANES DE MEJORA DE LA EFICIENCIA.

Este complemento se percibirá por todo aquel personal que sea propuesto en la Comisión de Evaluación de Planes de Eficiencia, en el que se valorará adecuadamente el desempeño llevado a cabo por el/la empleado/a, por contribuir con su forma de desempeño a los valores de eficiencia de la Organización.



La Comisión se compondrá de forma paritaria por Representantes de la Dirección y Representantes de los Trabajadores, en número de tres representantes por cada una de las partes, y se evaluará anualmente los fines y retribuciones que se propongan por cada responsable de área, en proporción al desarrollo personal de cada trabajador/a.

El abono de dicho complemento no poseerá carácter de consolidación, dado que estará sujeto a los distintos Planes y valoraciones anuales.

ARTÍCULO 44. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

Son todas aquellas percepciones que no guardan relación de causa- efecto con el mes en que se reciban.

1. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

En concepto de participación en beneficios, cada empleado/a percibirá, en las 12 mensualidades ordinarias, un importe equivalente al 15% del Salario Base mensual más la Antigüedad.

2. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal acogido a este Convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias consistentes en Salario Base en cómputo de treinta días, más Antigüedad Consolidada.

Cada una de las referidas gratificaciones extraordinarias deberá hacerse efectiva en las siguientes fechas:

- 15 de marzo.
- 15 de junio.
- 15 de septiembre.
- 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el curso del año percibirá el importe de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los días naturales trabajados durante el trimestre natural en que se produce el ingreso o cese.

3. PLUS DE CONVENIO

Se incluye un Plus de Convenio para todo el personal. Su percepción se llevará a cabo conforme al siguiente calendario y con las cuantías indicadas, no revisables en función de ningún índice de actualización:

AÑO	Nómina ordinaria julio	Nómina ordinaria diciembre
2022	0,00 €	1.010,00 €
2023	65,00 €	1.212,20 €
2024	65,00 €	1.412,20 €
2025	339,12 €	1.412,20 €

El personal que cause baja en la Empresa tendrá derecho a percibir la parte proporcional de dicho Plus, en función de su fecha de cese.

CAPÍTULO VII - RÉGIMEN ASISTENCIAL Y SOCIAL

ARTÍCULO 45. CONCEPTO.

El régimen asistencial que se pacta por el presente Convenio Colectivo es el conjunto de medidas que complementa el régimen económico, y aquellas otras mejoras introducidas por la Empresa que no forman parte del salario, pero tienen un marcado carácter social con los/as trabajadores/as.

Si el coste de alguna de las mejoras pactadas en el presente capítulo no correspondiera abonarlo en el transcurso de vigencia del Convenio por absorberlo, anularlo o suspenderlo cualquier disposición legal, pacto con el organismo competente o gratuidad, su cómputo será negociado con el Comité de Empresa para aplicarlo a otras mejoras sociales no pactadas en el presente Convenio.



ARTÍCULO 46. GASTOS Y SUPLIDOS.

Cuando el personal de la Empresa durante el desempeño de su trabajo tenga que realizar gastos o suplidos, previamente autorizados por la Empresa y debidamente justificados, les serán reintegrados en la nómina del mes que se hayan realizado.

ARTÍCULO 47. BOLSA DE VACACIONES DE INVIERNO.

1. Con la finalidad de no acumular los periodos vacacionales únicamente durante el periodo estival, se estipula la percepción de una bolsa de vacaciones de invierno, que se percibirá con arreglo a la siguiente regulación:

a) Para el derecho a la percepción de la bolsa la persona trabajadora deberá tomar íntegramente, aunque sea de forma fraccionada, un total de 22 días de sus vacaciones anuales durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre o noviembre del año al que corresponden las vacaciones (en adelante, a estos efectos, periodo invernal).

A partir del año 2023, y para el supuesto del personal de Plantas con vacaciones ya conformadas según calendario rotativo anual, se permitirá que la mitad que corresponda al periodo invernal permita la percepción del 50% de la bolsa.

b) Para el derecho a la percepción de la bolsa la persona trabajadora deberá haber planificado sus vacaciones en el periodo invernal dentro del Plan de Vacaciones Anual aprobado.

c) La percepción de la bolsa se efectuará una vez sea disfrutado el periodo de vacaciones en el periodo invernal.

d) Excepcionalmente, en caso de no poder efectuar el disfrute del periodo previsto durante el periodo invernal debido a Incapacidad Temporal, accidente (laboral o no), enfermedad profesional, permiso retribuido, fallecimiento u hospitalización por motivo grave de familiar de primer grado, la bolsa se percibirá de forma proporcional a los días realmente disfrutados en dicho periodo invernal.

e) Para poder recibir el incremento de la bolsa adicional de invierno, será imprescindible no haber permanecido de baja por I.T. más de 6 meses durante de los últimos 12 meses anteriores a la fecha de comienzo de las mismas

f) Conforme a lo estipulado en el apdo. a), no se podrá acumular el derecho a la percepción de una Bolsa por disfrute en año diferente al planificado.

2. El importe de la Bolsa de Vacaciones se estipula en 396,53 €.

ARTÍCULO 48. AYUDA DE ESTUDIOS PARA EMPLEADOS/AS, CÓNYUGES E HIJOS/AS.

1. Cuantías.

Se establecen unos importes en concepto de “Ayuda de estudios” destinado a empleados/as, cónyuge e hijos/as, cuyas bases y cuantías máximas serán las siguientes:

#	CATEGORÍA	
A	Educación Infantil	203,41 € / curso
B	Educación Primaria / Enseñanzas elementales de música y danza / Educación Especial	406,84 € / curso
C	Educación Secundaria Obligatoria / Formación Profesional Grado Básico / Enseñanzas profesionales de música y danza / Escuelas Oficiales de Idiomas	406,84 € / curso
D	Educación Secundaria Postobligatoria: Bachillerato / Formación Profesional Grado Medio / Enseñanzas Artísticas Profesionales de Artes Plásticas y Diseño de Grado Medio / Enseñanzas Deportivas de Grado Medio	610,25 € / curso



E	Formación Profesional Grado Superior / Enseñanzas Artísticas Superiores / Enseñanzas Deportivas Grado Superior / Posgrados / Máster / Doctorado	813,67 € / curso
	Grados y Dobles Grados (Precio por crédito formalizado)	13,56 € / crédito
F	Otras ayudas por Formación : Acceso a la Universidad	203,46 €
	Oposiciones a funcionariado (*) (* <i>Por importe acreditado, tras certificación de presentación, con un límite del importe indicado y máximo 1 año y una oposición, debiendo transcurrir al menos otros tres años para el derecho a su percepción. No tendrá derecho a esta opción el propio empleado/a.</i>)	406,84 €

2. Normas Comunes.

Los importes indicados serán proporcionales al número de días trabajados en el año para el personal que ingrese o cese dentro del año natural.

Si las asignaturas de los cursos están asignadas por el sistema de créditos, se abonará cada crédito al precio estipulado en el Apartado E) "Grados y Dobles Grados". No obstante, se requerirá la aportación del correspondiente desglose de asignaturas por cursos completos del ciclo que se trate, expedido por el Centro Docente donde se impartan los estudios.

En el caso de empleados/as que vayan a efectuar Cursos específicos que a criterio de la Dirección de la Empresa puedan resultar de aprovechamiento profesional (v. gr. Informática, Contabilidad, etc.) que pueda suponer una mejora en el rendimiento de su puesto de trabajo, podrá otorgar una ayuda parcial o total del coste acreditado de dicho curso, con la limitación del importe contemplado en el Apartado D), pudiendo solicitar la finalización con aprovechamiento, siendo posible la solicitud de reingreso del importe abonado para el caso de no acreditar dicho extremo.

En el caso del apartado F) "Otras ayudas por Formación", se abonará el importe indicado, y por una única vez por candidato, una vez se acredite formalmente mediante certificación, la presentación al examen de acceso u oposición.

3. Documentación.

Para recibir las ayudas contempladas en el apartado 1 del presente artículo, el/la empleado/a deberá justificar documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

En el caso de los cónyuges, para la obtención de las ayudas de los apartados B, C, D, y E, deberá acreditarse documentalmente el gasto efectivamente realizado, aportando original para su compulsión. En estos supuestos el importe de la ayuda exclusivamente se destina al importe de la matriculación, sin que se pueda incluir ningún otro importe.

Asimismo, las ayudas para los cónyuges regirán exclusivamente en el supuesto que los mismos no obtengan rentas de trabajo alguna, por lo que podrá solicitarse documentación que acredite dicha situación al momento de efectuar el pago.

En el caso de hijos/as que hayan alcanzado la mayoría de edad, para la obtención de las ayudas deberá acreditarse documentalmente la inclusión en la Unidad Familiar conforme a las normas legales, y que dicho hijo/a no percibe rentas.

4. Calificación.

Se exigirá calificación suficiente para el pase al siguiente curso, tanto en Empleados/as (apartado 2), cómo Cónyuges (apartados B, C, D y E).

5. Abono.

El importe de la ayuda de estudios se abonará en la nómina correspondiente al mes de octubre de cada año. Las matriculaciones que excepcionalmente no puedan ser solicitadas y acreditadas antes de dicha fecha, se abonarán en el mes de abril posterior a la fecha de acreditación, o bien quedará pendiente hasta la nómina del mes de octubre del siguiente año.



6. Equivalencia de planes de estudio.

Si los diferentes Planes de Estudio del actual sistema de Educación implantado en Andalucía modificaran su estructura durante la vigencia del presente Convenio de forma que la aplicación del presente artículo pudiese producir discrepancias en su interpretación, se reunirá la Comisión Paritaria descrita en el Artículo 63 del presente Convenio, quien resolverá con el criterio que mejor proceda, siendo éste de obligado cumplimiento para la reclamación interpuesta por el empleado/a.

ARTÍCULO 49. AYUDA ECONÓMICA EN CASO DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD O ADOPCIÓN.

Al personal que contraiga matrimonio estando al servicio de la Empresa se le concederá una ayuda económica a tal fin de 494,28 €.

En caso de natalidad la ayuda entregada al trabajador/a será de 197,76 € por cada hijo/a nacido vivo. Esta cantidad será la misma en caso de adopción legal.

ARTÍCULO 50. AYUDA POR CÓNYUGE E HIJOS/AS DISCAPACITADOS.

Aquellos/as trabajadores/as con cónyuge o hijos/as que padezcan una discapacidad física o psíquica, que precise tratamiento o cuidados especiales, recibirán de la Empresa una ayuda para el pago de los gastos que originen dichos tratamientos o cuidados.

Dicha ayuda deberá solicitarse por escrito a comienzos de cada año, indicando lo necesario al respecto a efectos del informe correspondiente sobre su procedencia.

Su importe será de 237,11 € mensuales. Es necesario acreditar la discapacidad mediante certificado médico expedido por la Consejería competente por razón de la materia.

No se percibirá esta ayuda por cónyuge o hijos/as discapacitados, si éstos percibieran rentas de trabajo superiores al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

ARTÍCULO 51. VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS.

1. Las indemnizaciones que la Empresa abonará a los/as trabajadores/as como compensación por los gastos que éstos han de realizar al desplazarse por necesidades del servicio, y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, serán las siguientes:

2. Desplazamientos fuera del Ámbito Territorial de la Empresa:

En caso de que como consecuencia del desplazamiento se prolongara la jornada de trabajo, la Empresa abonará el importe de los gastos, si se produjeran, siguientes:

A) Gastos de manutención (Sin necesidad de justificación):

- Desayuno: 7,92 €
- Almuerzo: 29,44 €
- Cena: 23,54 €

B) Gastos de Viaje: Contra entrega del billete de avión, barco, autobús y ferrocarril; o a razón de 0,39 € el kilómetro si es en vehículo propio.

C) Alojamiento: Contra entrega de factura de hotel de cuatro estrellas o equivalente.

D) Dietas: En el supuesto de que el total de las horas de desplazamiento excediera de 12, contadas desde el inicio del mismo hasta el regreso a Huelva, se percibirá una dieta de 59,36 € diarios para satisfacer gastos menores originados por la estancia.

En caso de que el desplazamiento tenga una duración de entre 6 y 12 horas, contadas en los mismos términos anteriores, se percibirá el 50 % de la dieta.

E) Otros Gastos: Abono de los importes justificados, mediante los correspondientes tickets y/o facturas, por los gastos en taxis, autobús, metro, parkings, peajes, etc.

3. Desplazamientos dentro del Ámbito Territorial de la Empresa.

A) Los desplazamientos efectuados en los vehículos propiedad de la Empresa que se efectúen sin realizar comida alguna, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, no tendrán derecho a indemnización alguna.



- B) En caso de que durante el desplazamiento esté autorizada la utilización del vehículo propio se cobrará a razón de 0,39 € el kilómetro.
4. En caso de prolongación de jornada por averías o reparaciones de la red de distribución o conducciones generales, regirán las siguientes normas:
- A) Si la prolongación no supera en una hora la jornada ordinaria del/la trabajador/a, se percibirá el importe correspondiente a la hora extraordinaria efectuada, sin más indemnización.
- B) En caso de que la prolongación de la jornada ordinaria, o del turno de trabajo, sea superior a una hora, la Empresa, en primer lugar, suministrará la correspondiente comida o cena en el lugar más próximo a la avería, reanudándose inmediatamente las labores de reparación.
- Si por urgentísima necesidad no se dispone de personal para relevo, y a criterio de la Empresa, no se pueda interrumpir la tarea, se suministrará a los operarios/as en el mismo tajo, bocadillos y bebidas, abonándose en este caso a los/as trabajadores/as el importe de la comida no realizada, con los siguientes importes:
- Desayuno: 6,01 €
 - Almuerzo: 18,01 €
 - Cena: 14,41 €
5. Viajes al Extranjero.
- Se pactarán las condiciones económicas de acuerdo con el país destinatario motivo del desplazamiento.
6. Los desplazamientos efectuados por el personal desde su residencia al centro de trabajo correspondiente y viceversa, se considerarán sin derecho a indemnización, aunque se realice en vehículo propio.

ARTÍCULO 52. MEJORAS DE LAS PRESTACIONES POR I.T.

1. Durante la situación de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, acreditada por los correspondientes partes oficiales emitidos por el S.A.S., se mejorará con cargo al Régimen Asistencial las prestaciones que el empleado/a perciba por tal contingencia de la Seguridad Social.
2. La mejora indicada consistirá en un complemento a la prestación de la Seguridad Social en cantidad suficiente para alcanzar el 100% del total que el/la trabajador/a hubiera percibido durante su incapacidad por salario base, antigüedad consolidada, Participación en Beneficios y Complemento Personal Compensatorio o Complementos Nuevo Ingreso mensual.

Si la prestación de la Seguridad Social fuera superior, se percibirá ésta en su cuantía íntegra.

Esta mejora comprenderá desde el primer día, sea cual fuere la duración de dicha situación, e independientemente del motivo de la incapacidad (accidente de trabajo o enfermedad común).

ARTÍCULO 53. ANTICIPO ORDINARIO.

Los/as empleados/as podrán solicitar por anticipado hasta el 75,00 % del salario mensual que perciben en conceptos de salario base, antigüedad consolidada, Participación en Beneficios y Complemento Personal Compensatorio o Complemento de Nuevo Ingreso.

Antes del día 10 de cada mes, los/as trabajadores/as presentarán en el Departamento de Administración de Personal la correspondiente solicitud, debidamente cumplimentada y firmada, para su correspondiente tramitación y abono, con previsión de que éste se realice alrededor del día 15 de cada mes. En caso de que el mencionado día coincidiera en sábado, domingo o festivo, se preverá que se anticipe al anterior día hábil.

No obstante, en casos excepcionales, y ante necesidad urgente demostrada, podrá solicitarse de la Dirección de RR.HH. el adelanto de fecha.

El porcentaje correspondiente a los conceptos reseñados podrá ser reducido, a criterio del Departamento de RR.HH., en función de las retenciones judiciales, anticipos reintegrables, o cualquier otro tipo de retención a que esté sujeto el/la trabajador/a.



ARTÍCULO 54. ANTICIPOS REINTEGRABLES SUPERIORES AL MES.

Los/as empleados/as podrán solicitar anticipos reintegrables a la Dirección de RR.HH. con arreglo a las siguientes normas:

1. La cantidad total destinada por la Empresa a anticipos reintegrables es de 212.600,00 €.
2. Se constituyen dos tipos de Anticipos Reintegrables: el Variable y el Fijo.
 - A) Anticipo Reintegrable Variable: A este tipo de anticipos se destina una partida presupuestaria de 93.600,00 €. El/la trabajador/a podrá fijar su solicitud hasta un importe máximo de 4.000,00 €. Su concesión será aceptada o denegada en función de la disponibilidad de fondos que arroje dicha partida. En este sentido, no se podrán otorgar nuevos anticipos que hagan sobrepasar el fondo máximo indicado, entretanto no se produzcan devoluciones que permitan poseer saldo suficiente para su concesión.
 - B) Anticipo Reintegrable Fijo: A este tipo de anticipos se destina una partida presupuestaria de 119.000,00 €. Los anticipos fijos poseen un importe fijo de 7.000,00 €. Su concesión será aceptada o denegada en función de la disponibilidad de fondos que arroje dicha partida. En este sentido, no se podrán otorgar nuevos anticipos que hagan sobrepasar el fondo máximo indicado, entretanto no se produzcan devoluciones que permitan poseer saldo suficiente para su concesión.
3. La devolución de los anticipos se efectuará en un máximo plazo máximo de veinticuatro (24) meses naturales consecutivos, pudiendo incluir en dicho plazo las amortizaciones de las pagas extraordinarias comprendidas en dicho periodo.
4. No se requerirá justificación del destino al que se dedica el importe solicitado. Para su solicitud, deberá dirigirse modelo normalizado al Departamento de Administración de Personal. Para su concesión se seguirá un riguroso orden de petición, en función del tipo de anticipo solicitado.
5. La concesión del anticipo se encuentra limitada al importe disponible en cada momento del fondo, que no podrá superar nunca la cantidad total asignada por la Empresa. Se considerará la posibilidad de conceder nuevos anticipos cuando exista fondo suficiente para ello. En caso de imposibilidad para su concesión, por dicha falta de fondos en la partida presupuestaria correspondiente, se seguirán los siguientes criterios:
 - a) No podrá solicitarse un nuevo anticipo, hasta haber reintegrado en su totalidad el anticipo anteriormente concedido.
 - b) Tendrá preferencia en su concesión el/la trabajador/a que no lo haya solicitado en los últimos treinta y seis (36) meses y, en segundo lugar, los que no lo hayan disfrutado en los doce meses anteriores, por riguroso orden de fecha de cancelación, clasificada de más a menos.
6. La cuota resultante al dividir el anticipo reintegrable, fijo o variable, por el número de plazos determinado por el trabajador para su devolución, con o sin inclusión de las pagas extraordinarias, será descontada de las nóminas del/la trabajador/a desde la concesión por parte de la Dirección de RR.HH. La fiscalidad de estos anticipos será la que legislativamente corresponda.
7. Los/as trabajadores/as que no estén acogidos a anticipos reintegrables podrán solicitar el adelanto de la paga extraordinaria de vencimiento más próximo a la petición. Este adelanto solo podrá otorgarse a doce personas en modo análogo a lo previsto en el apartado anterior.
8. En el caso de trabajadores/as con contratación no indefinida, no se concederán anticipos superiores al mes cuyo importe total pueda superar la cuantía de los conceptos fijos de una mensualidad, siendo preceptiva la aprobación, en dicho supuesto, de la Dirección de RR.HH.
9. La desvinculación de la Empresa por cualquier causa conllevará indefectiblemente el reintegro inmediato del saldo pendiente, a descontar de la nómina de finiquito o liquidación del/la trabajador/a, acto para el que la Empresa queda facultada expresamente desde el momento del perfeccionamiento del anticipo.

ARTÍCULO 55. HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE.

Destinado al fomento de una vida saludable en el entorno laboral se destinará una Partida Presupuestaria de 1.500,00 € cada año, de común acuerdo entre la representación de los/as tra-



bajadores y la Dirección, diseñará un plan de acción coordinado, que permita impulsar diferentes medidas, servicios y recomendaciones para mejorar la salud global de las personas en los diferentes puestos de trabajo y, por extensión, acaben convirtiendo la organización en una organización saludable, donde los riesgos físicos y psicosociales para la salud hayan sido minimizados y las políticas y las instalaciones favorezcan la continuación de la adopción de hábitos saludables.

En este sentido se trazan cuatro líneas estratégicas iniciales (Alimentación - Actividad Física - Educación Sanitaria - Buen Clima Laboral), priorizando aquellas actividades y servicios que, debidamente planificadas y sistematizadas, presenten mayores posibilidades de continuidad y estabilidad. Anualmente se aprobará un Plan de Acción de Hábitos de Vida Saludable que conforme todas estas medidas, servicios y recomendaciones.

ARTÍCULO 56. DEFENSA JURÍDICA Y RESPONSABILIDAD CIVIL.

1. Defensa Jurídica. Los Servicios Jurídicos de la Empresa, asistirán a los/as trabajadores/as de la misma en todos los temas de Responsabilidad Civil o Penal que sean consecuencia del desarrollo de su actividad en la Empresa, siempre que sea solicitado por el interesado a la Dirección de la misma.
2. Responsabilidad Civil. La Empresa cubrirá mediante póliza de Seguros con Compañía determinada, en caso de siniestro de alguno de los coches, la responsabilidad civil que le pueda ser exigida como propietaria de los vehículos.

La responsabilidad Civil cubierta será cualquier indemnización por daños corporales o materiales, ocasionada por siniestro ocurrido en vehículo propiedad de la Empresa, siempre que éste se produzca con ocasión y por motivo del desempeño de su trabajo al servicio de la misma, y siempre que no hubiese sido condenado el/la trabajador/a por imprudencia temeraria.

3. En caso de retirada del permiso de circulación con motivo de siniestro en el desempeño de sus funciones, y siempre que en el proceso no se declare imprudencia temeraria, temeridad manifiesta, conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas, tóxicos, estupefacientes, sustancias psicotrópicas, privación definitiva del carnet de conducir, dolo o culpa grave, la Empresa cubrirá, mediante Póliza General de Seguros o bien mediante asunción directa por la propia Empresa, a todos los/as trabajadores/as que debidamente autorizados conduzcan vehículos de la Empresa, con un subsidio de privación temporal del permiso de conducir por el plazo máximo de 24 meses y con un máximo de 827,69 € mensuales, en las condiciones establecidas por las Compañías para esta clase de situaciones.

CAPÍTULO VIII – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 57. SALUD LABORAL.

En materia de Salud Laboral la Empresa estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre la misma, y especialmente a Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los Reglamentos que la desarrollen, y normas que la pudieran sustituir.

ARTÍCULO 58. REVISIÓN MÉDICA ANUAL.

A todo trabajador/a que preste servicio en esta Empresa se le efectuará una revisión médica general de carácter obligatorio al menos una vez al año, que comprenderá como mínimo las siguientes pruebas, en función del colectivo al que se dirige: análisis de sangre y orina; audiometría; espirometría; pruebas de la visión; electrocardiograma; así como, otras, si la Empresa, el Servicio de Prevención o los representantes legales de los/as trabajadores/as lo estimasen conveniente, previo acuerdo entre las partes.

Para llevar a cabo dichas pruebas médicas los Responsables de la Unidad Organizativa, Sección o Departamento organizarán el turno de asistencia del personal a su cargo, remitiéndolo al Departamento de RR.HH., quien, en colaboración el Delegado/a de Prevención, en virtud de los días disponibles dispondrá la asistencia de la manera que estime más oportuna, sin que afecte el normal funcionamiento de los distintos Departamentos de la misma.

El personal asistirá al centro médico que se le indique oportunamente, a primera hora de la mañana, para la realización de las pruebas médicas que se le hayan fijado en virtud de su estado de salud y funciones que realice.



Una vez finalizadas las mismas se incorporará a su puesto de trabajo, marcando en el terminal horario correspondiente la hora de entrada.

No obstante, se estará siempre a lo dispuesto reglamentariamente en el artículo 57.

CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 59. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

Con relación a esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), aprobado por Resolución de 16 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo o aquel que pudiere sustituirlo, así como la normativa sectorial, especial o general que en cada momento fuere aplicable.

CAPÍTULO X - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 60. DERECHOS SINDICALES.

1. La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y Empresa.
2. La Empresa respetará el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
3. La Empresa no podrá despedir a un/a trabajador/a, ni perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.
4. Existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a la Dirección o titularidad del centro.
5. El Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas sindicales retribuidas de 3.150 horas anuales. Estas horas sindicales serán distribuidas con carácter mensual a razón de 262 horas y media mensuales, a partes iguales entre cada uno de los miembros del Comité de Empresa, pudiendo producirse la acumulación mensual de las mismas, en uno o más miembros del Comité.

En este último caso la cesión deberá ser comunicada por escrito, al Departamento de RR. HH., detallándose en el mismo la persona o personas que las ceden, así como el número total de horas que se transmiten con expresión de quien las recibe y el mes a que corresponden.

6. No se computarán para esta reserva de horas las reuniones que el Comité celebre con la representación empresarial.
7. La Empresa asignará al Comité de Empresa la cantidad de 700,00 € mensuales para gastos propios y sociales del resto de los/as trabajadores/as. La gestión de dichos fondos corresponde únicamente al Comité de Empresa, que deberá tener informados a los/as trabajadores/as de la gestión de esta asignación, no actualizables por índice alguno durante la vigencia del presente Convenio.
8. El Comité de Empresa designará, preferentemente de entre los Delegados de Prevención, a uno de sus miembros para ocupar la figura de Delegado Medioambiental, cuyas funciones y competencias serán:

Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios estratégicos de la Empresa en dicha materia.

Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental y de los requisitos de las normas voluntarias que la empresa asuma, en especial los requisitos establecidos en la norma UNE-EN-ISO 14001 y el Reglamento EMAS.

Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa, y proponer a la empresa medidas tendentes a mejorar la gestión ambiental y reducir los riesgos ambientales.



De este modo, esta figura del Delegado participará de forma activa en la sostenibilidad ambiental de la empresa

ARTÍCULO 61. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Si la Autoridad Laboral, en virtud de lo dispuesto en el Artículo 90, párrafo 5, del Estatuto de los Trabajadores, entendiera que el presente Convenio Colectivo o alguna de sus cláusulas conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros, y se dirigiera de oficio a la jurisdicción competente, o por cualquier otra causa, la Administración Pública o los Tribunales Competentes, ordenara la rectificación del presente Convenio o parte del mismo, quedará sin eficacia la totalidad; debiendo ser examinado su contenido nuevamente por la actual Comisión Negociadora del Convenio.

ARTÍCULO 62. DIFUSIÓN DEL CONVENIO.

Cuando el presente Convenio sea registrado ante la autoridad laboral competente, se procederá a su difusión, mediante difusión masiva, en formato "Pdf", a toda la plantilla, mediante correo electrónico, así como a su inclusión dentro del Portal de acceso Gesdocal. Igualmente se incluirán en los tablones de anuncio de la Empresa. No obstante, si cualquier persona trabajadora lo solicita, le será facilitado en papel de impresora, en formato A4.

ARTÍCULO 63. COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

Se designa una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y en el Convenio Colectivo de la Empresa, y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

La misma estará compuesta por 3 miembros de la Dirección de la Empresa, o personas que designe, y 3 miembros del Comité de Empresa, que hayan intervenido preferentemente en la negociación del Convenio.

Para tomar decisiones se requerirá la asistencia de al menos tres de los integrantes de la Comisión, estando siempre al menos uno/a de los componentes de la Empresa y uno/a del Comité.

Los acuerdos en el seno de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de los asistentes/as de cada parte. En caso de empate, se nombrará voluntariamente y de mutuo acuerdo, entre los representantes del Comité y de la Empresa, un Mediador/a o Árbitro/a, cuyo dictamen será recurrible, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, o aquella que pudiese sustituirla.

ARTÍCULO 64. PLANES DE IGUALDAD.

La Empresa, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha aprobado e implantado un Sistema de Gestión de Igualdad, cuyo fin primordial es la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, definiendo diferentes Políticas y Objetivos de Igualdad, tras la aprobación de la Declaración de la Empresa en Materia de Igualdad y la aprobación de la Política de Igualdad.

Para ello, en el seno de la Comisión de Igualdad, integrada por miembros de la Empresa y el Comité de Empresa, se mantendrá una revisión continua del sistema de gestión, en aras de eliminar o minimizar desigualdades, implementación y mejora del sistema de gestión de igualdad, asegurar su conformidad con la política en materia de igualdad, la mejora de la imagen y la percepción que tienen los/as trabajadores/as del grado de sensibilización por parte de la organización, y la prevención y actuaciones ante posibles situaciones de acoso laboral y/o sexual.

ARTÍCULO 65. NORMAS DE DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no expresamente previsto en el presente Convenio se aplicarán las cláusulas del Convenio sectorial de aplicación, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo.



ARTÍCULO 66. REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2022.

Se acuerda que a partir del 1 de enero de 2022 se abonarán las tablas salariales y los conceptos retributivos vigentes en el Convenio Colectivo, no establecidos de forma expresa en el Convenio, siendo incrementados en el Índice de Precios al Consumo (en adelante, I.P.C.) interanual existente a diciembre de 2022, a salvo que en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 o cualquier otra norma reguladora del incremento máximo de las retribuciones del personal del Sector Público se lleve a cabo alguna limitación inferior al resultado de dicho índice, en cuyo caso se estará a dicho límite máximo del incremento. Actualmente para los Presupuestos Generales del Estado para 2022, conforme al límite establecido en el artículo 19.Dos de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, dicha limitación se encuentra en el dos por ciento (2,00%).

ARTÍCULO 67. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2023.

A partir del 1 de enero de 2023 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el Convenio Colectivo durante el año 2022, incrementándose en el porcentaje de aumento salarial previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el mencionado año, como pago a cuenta del I. P. C. real del citado año, excepto aquellos conceptos económicos pactados en el presente Convenio Colectivo de forma expresa para el año 2023, que permanecerán inalterables.

ARTÍCULO 68. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2023.

En el caso de que el I. P. C. establecido por el INE registrare al 31 de diciembre del año 2023, como diferencial sobre el 31 de diciembre del 2022, un valor superior al inicialmente aplicado como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2022, se efectuará una revisión salarial igual al exceso sobre dicho porcentaje inicial.

En caso de llevarse a cabo la revisión salarial prevista en el presente artículo, y con objeto de compensar a los/as trabajadores/as de la pérdida del poder adquisitivo del citado diferencial, la Empresa abonará a los/as trabajadores/as en la nómina del mes de febrero de 2024, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2023, en concepto de "Regularización Convenio Colectivo 2024", formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los/as trabajadores/as en el ejercicio fiscal del 2024.

Del citado total de salarios brutos se detraerán, previamente a la aplicación del diferencial, aquellas partidas económicas integradas en los mismos que no correspondan a devengos del citado ejercicio, así como el denominado plus de "Regularización Convenio Colectivo 2022", cobrado en la nómina de febrero del 2023.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I. P. C. a aquellos conceptos retributivos, cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2023 sobre los importes existentes en el 2022, supere el del I. P. C. real, así como tampoco a aquellas prestaciones de la Seguridad Social por I. T. o Accidente Laboral que superen la garantía del cien por cien (100 %) establecida por la Empresa como mejora de las prestaciones del salario base, antigüedad, participación en beneficios y Complemento Personal Compensatorio.

Asimismo, a partir del 1 de enero del 2024 se actualizará el exceso del I. P. C. real del año 2023, en caso de que existiera. Para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas salariales y todos los conceptos retributivos a los que se les haya aplicado el citado aumento a cuenta del I. P. C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el 2023, sobre los importes existentes el 31 de diciembre del año 2023, aumentando directamente el porcentaje de I. P. C. real del 2023 sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de diciembre del 2022 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de enero del 2024, sirviendo por consiguiente como base de cálculo de partida para el incremento salarial pactado del año 2024.

ARTÍCULO 69. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2024.

A partir del 1 de enero de 2024 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el Convenio Colectivo durante el año 2023, incrementándose en el porcentaje de aumento salarial previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el mencionado año, como pago a cuenta del I. P. C. real del citado año, excepto aquellos conceptos económicos pactados en el presente Convenio Colectivo de forma expresa para el año 2024, que permanecerán inalterables.



ARTÍCULO 70. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2024.

En el caso de que el I. P. C. establecido por el INE registrare al 31 de diciembre del año 2024, como diferencial sobre el 31 de diciembre del 2023, un valor superior al inicialmente aplicado como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2023, se efectuará una revisión salarial igual al exceso sobre dicho porcentaje inicial.

En caso de llevarse a cabo la revisión salarial prevista en el presente artículo, y con objeto de compensar a los/as trabajadores/as de la pérdida del poder adquisitivo del citado diferencial, la Empresa abonará a los/as trabajadores/as en la nómina del mes de febrero de 2025, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2024, en concepto de "Regularización Convenio Colectivo 2025", formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los/as trabajadores/as en el ejercicio fiscal del 2025.

Del citado total de salarios brutos se detraerán, previamente a la aplicación del diferencial, aquellas partidas económicas integradas en los mismos que no correspondan a devengos del citado ejercicio, así como el denominado plus de "Regularización Convenio Colectivo 2023", cobrado en la nómina de febrero del 2024.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I. P. C. a aquellos conceptos retributivos, cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2024 sobre los importes existentes en el 2023, supere el del I. P. C. real, así como tampoco a aquellas prestaciones de la Seguridad Social por I. T. o Accidente Laboral que superen la garantía del cien por cien (100 %) establecida por la Empresa como mejora de las prestaciones del salario base, antigüedad, participación en beneficios y Complemento Personal Compensatorio.

Asimismo, a partir del 1 de enero del 2025 se actualizará el exceso del I. P. C. real del año 2024, en caso de que existiera. Para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas salariales y todos los conceptos retributivos a los que se les haya aplicado el citado aumento a cuenta del I. P. C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el 2024, sobre los importes existentes el 31 de diciembre del año 2024, aumentando directamente el porcentaje de I. P. C. real del 2024 sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de diciembre del 2023 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de enero del 2025, sirviendo por consiguiente como base de cálculo de partida para el incremento salarial pactado del año 2025.

ARTÍCULO 71. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2025.

A partir del 1 de enero de 2025 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el Convenio Colectivo durante el año 2024, incrementándose en el porcentaje de aumento salarial previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el mencionado año, como pago a cuenta del I. P. C. real del citado año, excepto aquellos conceptos económicos pactados en el presente Convenio Colectivo de forma expresa para el año 2025, que permanecerán inalterables.

ARTÍCULO 72. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2025.

En el caso de que el I. P. C. establecido por el INE registrare al 31 de diciembre del año 2025, como diferencial sobre el 31 de diciembre del 2024, un valor superior al inicialmente aplicado como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2024, se efectuará una revisión salarial igual al exceso sobre dicho porcentaje inicial.

En caso de llevarse a cabo la revisión salarial prevista en el presente artículo, y con objeto de compensar a los/as trabajadores/as de la pérdida del poder adquisitivo del citado diferencial, la Empresa abonará a los/as trabajadores/as en la nómina del mes de febrero de 2026, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2025, en concepto de "Regularización Convenio Colectivo 2026", formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los/as trabajadores/as en el ejercicio fiscal del 2026.

Del citado total de salarios brutos se detraerán, previamente a la aplicación del diferencial, aquellas partidas económicas integradas en los mismos que no correspondan a devengos del citado ejercicio, así como el denominado plus de "Regularización Convenio Colectivo 2024", cobrado en la nómina de febrero del 2025.



No se aplicará la revisión salarial de actualización del I. P. C. a aquellos conceptos retributivos, cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2025 sobre los importes existentes en el 2024, supere el del I. P. C. real, así como tampoco a aquellas prestaciones de la Seguridad Social por I. T. o Accidente Laboral que superen la garantía del cien por cien (100 %) establecida por la Empresa como mejora de las prestaciones del salario base, antigüedad, participación en beneficios y Complemento Personal Compensatorio.

Asimismo, a partir del 1 de enero del 2026 se actualizará el exceso del I. P. C. real del año 2025, en caso de que existiera. Para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas salariales y todos los conceptos retributivos a los que se les haya aplicado el citado aumento a cuenta del I. P. C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el 2025, sobre los importes existentes el 31 de diciembre del año 2025, aumentando directamente el porcentaje de I. P. C. real del 2025 sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de diciembre del 2024 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de enero del 2026.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PAREJAS DE HECHO.

Las alusiones que en el presente Convenio se hacen al cónyuge, serán asimilables, en todos los sentidos, a la Pareja de hecho, siempre que, esté debidamente legalizada de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. CLAUSULA DE GARANTÍAS LABORALES EN CASO DE FUSIÓN, ABSORCIÓN, INTEGRACIÓN, CESIÓN, CAMBIO DE GESTIÓN O TITULARIDAD.

1. En caso de que, por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de los/as trabajadores/as, la titularidad actual de la Empresa cambiase por fusión, absorción, integración, cesión o cambio de gestión, en el acuerdo por el que se lleve a efecto, el adquirente o sucesor, vendrá obligado a mantener:
 - A) El Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de la Empresa Municipal de Aguas de Huelva S.A., vigente en cada momento, respetando íntegramente todas y cada una de las cláusulas del contenido del mismo, con especial mención a la aportación por servicios pasados establecidas en el Plan de Reequilibrio del Plan de Pensiones, que deberá de permanecer invariable.
 - B) El contenido y vigencia del Convenio Colectivo de la Empresa vigente en cada momento, preexistente a la fecha del cambio de titularidad, manteniendo los derechos y obligaciones del cedente, respecto de los/as trabajadores/as de la Empresa, y especialmente en lo referente a categorías profesionales, salarios, jornadas y beneficios sociales.
2. Asimismo, el mencionado acuerdo deberá contemplar:
 - A) La responsabilidad solidaria entre el cedente y el cesionario, durante los tres años posteriores a la transmisión, de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la misma, y las que no hubiesen sido satisfechas con la Seguridad Social.
 - B) Garantía del mantenimiento de empleo, así como del traspaso de la plantilla íntegra de la Empresa, en las mismas condiciones preexistentes al cambio de titularidad.
 - C) Reconocimiento de los representantes legales de los/as trabajadores/as, existentes antes del cambio de titularidad, quienes representarán a la plantilla de la Empresa en cualquier negociación, acuerdo o pacto con el cesionario.
 - D) Informar a los representantes de los/as trabajadores/as, previamente al cambio de titularidad de la Empresa, al menos con 6 meses de anticipación, de la fecha en que se efectuará la misma, los motivos en que se fundamenta, las consecuencias económicas, jurídicas y sociales que afectarán a los/as trabajadores/as, así como las medidas previstas que puedan afectar a los mismos.
 - E) Aceptación de la garantía de no aplicación de la movilidad geográfica, al personal de plantilla de la Empresa, así como la no modificación de condiciones sustanciales de trabajo.
 - F) La garantía de la participación de los representantes legales de los/as trabajadores/as, existentes en el momento del cambio de titularidad, en la negociación del primer Convenio Colectivo que se celebre después de ésta última, en defensa de los intereses de la plantilla de Aguas de Huelva.



- G) La garantía del mantenimiento del actual representante del Comité de Empresa, en los órganos de gestión de la nueva titularidad, con voz, pero sin voto.

Las garantías expresamente reseñadas en los apartados 1 y 2 de la presente disposición adicional, deberán respetarse en su totalidad, y deberán figurar obligatoriamente como parte integrante del documento contractual del cambio de titularidad de la Empresa.

Cualquier interpretación, variación, modificación, supresión o adaptación de las mismas a la normativa legal existente en cada momento, deberá ser negociada y aceptada por los representantes legales de los/as trabajadores/as, quienes someterán a la Asamblea General de trabajadores/as sus propuestas para la correspondiente aprobación en votación, por mayoría de dos tercios más uno de los asistentes a dicha Asamblea.

Ésta se efectuará con la suficiente antelación para que los/as trabajadores/as, previamente al desarrollo de la misma, puedan analizar la información contenida en el Orden del Día, información que conjuntamente con la citación, deberán ser distribuidas mediante carta certificada con acuse de recibo, a todos los/as trabajadores/as fijos y temporales de plantilla, con un mínimo de treinta días naturales anteriores a la fecha de celebración.

Lo establecido en la presente disposición se suscribe exclusivamente al personal de plantilla en la Empresa al 31 de diciembre de 2010.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. GARANTÍAS LABORALES DE LA PLANTILLA A 31 DE DICIEMBRE DE 2010

Los/as trabajadores/as de la Empresa Municipal de Aguas de Huelva (EMAHSA) suponen uno de los valores fundamentales de la Empresa, formando parte del sello de la misma, bajo las bases de la experiencia y la preparación profesionales.

Debido a ello, y a las especiales prerrogativas que - como empleados/as municipales que son- actualmente disfrutan, al formar parte del entramado de empresas públicas pertenecientes al Consistorio, es lo que justifica que el cambio de estructura dentro de la personalidad jurídica de la Empresa no debe mermar sus condiciones laborales, y el Ayuntamiento, como garante de dichos derechos, se ve en la obligación legal y ética de garantizar su futuro en las condiciones que actualmente poseen como un derecho ya consolidado.

En este sentido, el Convenio Colectivo de la EMAHSA vigente en el momento de ampliación del capital social de la mercantil, que supuso su transformación en sociedad mercantil de capital mixto, y que regía las relaciones contractuales y condiciones laborales del colectivo de trabajadores/as de la EMAHSA, deberá ser estrictamente respetado en el futuro, y la negociación y vigencia de futuros convenios colectivos deberán continuar con las garantías de negociación colectiva marcadas hasta ese momento.

Definiendo los aspectos concretos de la citada protección y garantías de los/as trabajadores/as, debemos resaltar el marco legal contemplado en la modificación de la Sociedad en Capital Mixto. Por un lado, la Ley 30/2007, de 30 de octubre, que regulaba los Contratos del Sector público, y que establecía en su art. 104 la obligación de información de las condiciones laborales del personal subrogado.

También el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores vigente en aquel momento, regulado por el R. D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo, describía la sucesión de la Empresa y la subrogación de los/as trabajadores/as.

En este sentido existe una amplia doctrina jurisprudencial, tanto española, como en idéntica materia en el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, cuyo sentido viene a defender la idea de que la transmisión de los/as trabajadores/as a través de concesión administrativa no debe mermar en modo alguno ni las garantías en las condiciones en las que viene desarrollando su actividad, ni la pérdida de solvencia en una empresa que sí poseía solidez.

Así pues, efectuada la transmisión, el cesionario debe ocupar el puesto del cedente en todos los aspectos laborales de los/as trabajadores/as adscritos. Esta garantía se contempla en los Pliegos de condiciones, por lo que el traspaso de la plantilla actual de EMAHSA será íntegro a la formada nueva sociedad de capital mixto. En el especial caso que nos contempla, al no cederse más que parcialmente la gestión de la Empresa, puesto que el consistorio continuará con las condiciones



iniciales del pliego, como socio mayoritario, se garantizará tanto por parte del Ayuntamiento de Huelva como por parte de la Empresa adjudicataria del presente contrato la permanencia de los puestos de trabajo de la totalidad del personal de plantilla actual de la EMAHSA que al momento de la firma de la licitación preste sus servicios para dicha Empresa Municipal, con el mantenimiento -como mínimo- de las mismas condiciones laborales a las preexistentes al cambio de titularidad en la gestión de la Empresa, que supone el mantenimiento de las categorías profesionales, fecha de antigüedad, salarios, complementos y pluses percibidos tanto de manera individual como colectiva, igualdad de jornada laboral y los distintos beneficios sociales que en dicho momento se posean, con idéntica estructura en lo que a su percepción se refiere.

También se garantiza la no aplicación de la movilidad geográfica fuera del término municipal de Huelva al personal de plantilla de la Empresa que se incluye en el artículo 4, en los mismos términos contemplados actualmente en el vigente Convenio Colectivo (disposición adicional segunda, punto 2 apartado E), salvo adscripción voluntaria por el/la trabajador/a que, por mejora en sus condiciones laborales o personales, desee adscribirse a dicha movilidad para el caso de que la Empresa amplíe el área de cobertura geográfica en su gestión.

Otro apartado fundamental es la garantía en el mantenimiento de las aportaciones, por parte de la Empresa creada, al Plan de Pensiones del sistema de empleo de la EMAHSA que actualmente mantiene como promotor, en las mismas condiciones y estructura sostenidas hasta la firma de la licitación, y que el Ayuntamiento se compromete a seguir realizando en iguales términos cuantitativos, de manera subsidiaria.

Por último, la futura empresa gestora habrá de respetar el reconocimiento de los representantes legales de los/as trabajadores/as y la garantía de los derechos existentes en materia laboral y sindical.

Habida cuenta del supuesto contemplado en los Pliegos de condiciones para el caso de ampliación en la cesión, por el que en el futuro, a lo largo del lapso temporal de la concesión, pudiera realizarse la venta de Acciones tipo "A" por parte del Ayuntamiento, debemos hacer mención expresa a la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo en vigor de EMAHSA -cláusula de garantías laborales en caso de fusión, absorción, integración, cesión, cambio de gestión o titularidad en sus apartados 1 y 2, para que se respeten en su totalidad en el caso que les afecta.

Por tanto, ante la posibilidad de ampliación en el porcentaje del capital privado dentro de la nueva sociedad, contemplado en el artículo 6 de los Estatutos Sociales "Transmisibilidad de las Acciones", concretamente en los apartados A.2) y A.3), y dado que esa transmisión supondría la privatización total de la EMAHSA, o la superación, al menos, del 49% de las acciones al sector privado, con la pérdida de poder decisorio que por parte del Excmo. Ayuntamiento supondría, y la transmisión de los/as trabajadores/as como un elemento más de esa transmisión, no podemos dejar de garantizar la actual estabilidad que la plantilla posee como personal laboral al servicio de una entidad municipal.

Es por ello, que ante el supuesto de transmisión mediante cualquier tipo de acción contemplada legal o reglamentariamente de las acciones Tipo "A" que suponga la pérdida o disminución del 51% por parte del Excmo. Ayuntamiento de Huelva, se otorgará a los/as trabajadores/as de la plantilla incluidos en el artículo 4 que posean el estatus de fijo en plantilla a la hora de la firma de la transformación de la nueva Empresa la posibilidad de continuar en la nueva Empresa o hacer valer el pacto de retro aquí contemplado, consistente en la contratación por parte de dicho Ayuntamiento de Huelva como personal laboral fijo perteneciente al capítulo de Personal del propio Ayuntamiento, con emolumentos mínimos iguales a los que perciba en el momento temporal en que suceda dicha circunstancia de retorno.

Igual criterio regirá en caso de que la Dirección de la Empresa proponga algún tipo de reestructuración de plantilla que conlleve cese de trabajadores/as, alegando la empresa motivos económicos, tecnológicos, de mercado, o de cualquier otra naturaleza. En estos supuestos se dará traslado con carácter previo y antelación suficiente, a los representantes legales de los/as trabajadores/as y al Ayuntamiento de Huelva, a los efectos de que por el mismo se proceda a la incorporación de los/as trabajadores/as afectados en su plantilla como empleado/a municipal.

Todo ello dado que las plazas de dichos empleados/as deben entenderse reservadas como garantía de su actual situación de personal municipal. Se realizará mediante instancia dirigida



al Ilmo. Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Huelva, donde se indique el nombre y apellidos del/la trabajador/a, y la circunstancia de venta de la empresa más allá del 49% de las acciones al sector privado, y supondrá la contratación como personal laboral indefinido en el plazo improrrogable de un mes desde la entrada de la instancia en el Registro del Ayuntamiento.

Durante la vigencia del actual contrato de servicios mediante la Empresa Mixta (o cualquier otra forma que pueda adoptarse), se garantizará el mantenimiento del poder adquisitivo de los/as trabajadores/as, actualizando en enero de cada año los conceptos salariales y sociales recogidos en el Convenio Colectivo vigente en cada momento con el factor de referencia en vigor en cada momento.

En el artículo 14 del borrador de “Estatuto de la Sociedad de Capital Mixto”, debe incorporarse como un vocal más la figura del Representante de los/as trabajadores/as, tal y como actualmente aparece en el Convenio Colectivo, disposición Adicional Segunda, Apartado 2.G).

El adjudicatario se compromete a asumir a todo el personal adscrito que actualmente presta sus servicios para la EMAHSA, conforme se regulaba en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores vigente en dicha fecha, R. D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo, durante la vigencia del contrato de Gestión de servicios tanto de la Empresa de Capital Mixto como de cualquiera otra forma empresarial que se pueda adoptar en el futuro.

La plantilla de empleados/as a los que es de aplicación el vigente Convenio Colectivo de la EMAHSA, conforme al art. 1 del mismo.

Se acuerda hacer extensiva íntegramente estas garantías, tanto las colectivas como las personales, a cualquier proceso que pueda iniciar el Excmo. Ayuntamiento de Huelva, en cualquier momento, presente o futuro, que suponga un cambio en la gestión de la Empresa, con independencia de la forma jurídico/mercantil que ésta pueda adoptar.

En lo referente al mantenimiento del poder adquisitivo de los/as trabajadores/as, se entenderá con carácter vigente desde el 1 de enero de 2010 con independencia del momento en el que comience la futura Empresa Mixta, con capital privado, o cualquier otra forma que pueda adoptar.

El mantenimiento del poder adquisitivo también estará garantizado, aunque no concluya ningún proceso de semiprivatización o privatización completa de la Empresa, iniciado por el Excmo. Ayuntamiento de Huelva.

Lo establecido en la presente disposición se suscribe exclusivamente al personal de plantilla en la Empresa al 31 de diciembre de 2010, tal y como se regula en el artículo 4.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. INCREMENTOS RETRIBUTIVOS 2022-2025 POR DEBAJO DEL MÁXIMO PREVISTO EN PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO O NORMA DE APLICACIÓN

Si, conforme al artículo 66 del presente Convenio, tras la aplicación del IPC correspondiente al ejercicio 2022 en los conceptos retributivos susceptibles de incremento, al no encontrarse su importe pactado de forma expresa en este Convenio Colectivo, junto con el porcentaje que suponen dichos conceptos ya pactados, no se llegara a alcanzar el incremento global máximo permitido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el citado año 2022 correspondiente a las retribuciones del personal al servicio del sector público perteneciente a las Sociedades Mercantiles Públicas dependientes de Entidades Locales, con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021 (en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo) y se produjera, por tanto, un diferencial positivo, se podrá aplicar dicho diferencial entre ambos límites al concepto retributivo contemplado en el artículo 43.6.

Del mismo modo, en previsión de que dichos diferenciales se fueran produciendo durante la vigencia del presente Convenio colectivo, se aplicará el mismo criterio para los incrementos correspondientes a los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

En atención a no producir un desfase entre la aplicación de la vigencia de los incrementos a los empleados públicos, que previsiblemente se realiza a lo largo del ejercicio regulado, frente al sistema indicado en este Convenio Colectivo, que requiere del transcurso del año para conocer el IPC interanual, se prevé la aplicación de un incremento del 0,20% en junio de cada año, a partir



de 2023, siempre que la previsión del IPC interanual previsto para el año por FUNCAS lo permita, a cuenta del cálculo del desfase real que se produzca, y que será deducido una vez efectuado el cálculo final conforme al sistema indicado en el apartado 1 de esta Disposición Transitoria. Este incremento se producirá en la nómina ordinaria correspondiente al mes de junio.

Tal y como prevé el Convenio Colectivo en los artículos referidos a incrementos salariales anuales (arts. 66, 68, 70 y 72), con la publicación en enero de cada año del índice Oficial correspondiente al IPC interanual (diciembre a diciembre) se procederá a la regularización, si cabe, de los incrementos salariales, deducidos los abonos efectuados a cuenta indicados en esta nueva Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales que en el futuro se dicten solo ejercerán su eficacia si, consideradas globalmente, en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las pactadas en este Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. APLICACIÓN DE NORMATIVA DE RANGO SUPERIOR.

Las partes declaran que, en virtud del principio de legalidad al que se encuentran sometidos los convenios colectivos y del margen de disposición que en todo caso corresponde a la autonomía colectiva, el presente texto normativo quedará exclusivamente sometido a aquellos mandatos que con el carácter de derecho necesario o de orden público pueda establecer la legislación vigente.

ANEXO I – CORRESPONDENCIA ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA (EMAHSA) A LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR GRUPOS PROFESIONALES

GR. PROF.-NIVEL	ÁREA FUNCIONAL		
	TÉCNICA	ADMINISTRATIVA	OPERARIA
G.P. 1	-	Telefonista/Información Ordenanzas	Auxiliar de Mantenimiento Peón
G.P. 2 – C	-	Auxiliares Administrativos/as Subinspectores/as	Ayudantes/as de Oficio (Peones Especialistas)
G.P. 2 – B	-	Lector/a Cajero/a Administrativo/a Controlador/a de Obras Controlador/a de Saneamiento Ayudante/a Administrativo/a (2º)	Oficial Ayudante/a (2º) Guarda nocturno
G.P. 2 – A	Auxiliar Técnico	Oficial Administrativo/a Inspector/a de Suministros Inspector/a de Instalaciones Inspector/a de Saneamiento	Oficial de Oficio
G.P. 3 – B	Ayudante Técnico	Jefe/a de Negociado Jefe/a de Almacén	Subcapataz
G.P. 3 – A	Ingeniero/a Técnico C		Capataz
G.P. 4	Ingeniero/a Técnico B	Jefe/a de Sección	-
G.P. 5	Ingeniero/a Técnico A	Jefe/a de Grupo Subdirector/a	-
G.P. 6	Titulado/a Superior Director/a	Titulado/a Superior Director/a	-



ANEXO II –CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL

GR. PROFES.	NIVEL	CRITERIOS GENERALES	FORMACIÓN	FACTORES DETERMINANTES
1		Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente	Alto grado de dependencia y supervisión. Esfuerzo físico.
2	C	Tareas que consisten en operaciones auxiliares y de apoyo a sus superiores o supervisores.	Titulación o conocimientos de Graduado Escolar o ESO.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales básicos.
2	B	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales medios.
2	A	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er.º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores. Conocimientos profesionales avanzados
3	B	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er.º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores.



3	A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión Directa o Indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores. Grado de autonomía medio.
4	-	Funciones de mando y responsabilidad consistentes en la distribución, ejecución e inspección de los trabajos del servicio a su cargo, dirigir y coordinar, así como desarrollar funciones inherentes a su titulación.	Titulación universitaria de grado medio completada con una formación específica para el puesto que desempeñe.	Alto grado de autonomía.
5	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.
6	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.



ANEXO III – TABLAS SALARIALES

Grupos Profesionales	Nivel	Salario Base / Mes
G.P. 1	-	895,63 €
G.P. 2	C	900,69 €
G.P. 2	B	905,77 €
G.P. 2	A	925,20 €
G.P. 3	B	948,85 €
G.P. 3	A	976,71 €
G.P. 4	-	1.008,82 €
G.P. 5	-	1.040,93 €
G.P. 6	-	1.073,02 €

Convenio o Acuerdo: UNION SALAZONERA ISLEÑA SA**Expediente: 21/01/0078/2022****Fecha: 09/08/2022****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21001512011995.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UNIÓN SALAZONERA ISLEÑA, S.A.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UNIÓN SALAZONERA ISLEÑA, S.A., que fue suscrito con fecha 7 de julio de 2022 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ



CONVENIO COLECTIVO de la empresa UNIÓN SALAZONERA ISLEÑA, S.A PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2.022Y 31 DE DICIEMBRE DE 2.022**CAPÍTULO I****ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL. -**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la empresa UNIÓN SALAZONERA ISLEÑA, S.A. dedicada a la elaboración de conservas y salazones, semiconservas y salazones de pescados y mariscos, de estos y otros componentes de estos últimos siempre que la actividad principal sea la de conservas, semiconservas y salazones. Así mismo, quedan comprendidas las actividades auxiliares, tales como talleres de construcción de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamientos de residuos, etc., siempre que constituya dependencia y estén al servicio exclusivo de la empresa.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL. -

Este Convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por esta empresa con exclusión de los supuestos a que se refiere el artículo 1, párrafo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL. -

El presente Convenio Colectivo afecta a la empresa Unión Salazonera Isleña S.A. ubicada en la provincia de Huelva, siendo este su ámbito territorial.

ARTÍCULO 4º.- VIGENCIA Y DURACIÓN. -

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2.022 con independencia de su publicación en el B.O.P. y expirará el 31 de diciembre del 2022.

ARTÍCULO 5º.- PRÓRROGA. -

La denuncia del Convenio deberá realizarse por escrito y presentarse por la parte interesada a la otra parte con un mes de antelación a su vencimiento. En el caso de que el Convenio no fuese denunciado por cualquiera de las partes se prorrogará por años sucesivos incrementándose sus condiciones en la misma cuantía que lo haga el IPC del año de su vigencia, sucesivamente por periodos anuales.

ARTÍCULO 6º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN. -

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compatibles y absorbibles con las que rigiesen con anterioridad. Para la determinación comparativa se estará al cómputo anual global.

ARTÍCULO 7º.- GARANTÍAS “AD PERSONAM”. -

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio viniera rigiendo o que en el futuro pudiera establecerse pacto individual de trabajo o por imperativo legal.

ARTÍCULO 8º.- RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO. -

El sistema de trabajo que debe emplearse, se deja a la iniciativa de la empresa, siempre previo informe del Comité o delegado de empresa.

ARTÍCULO 9º.- ACTIVIDAD MINIMA EXIGIDA Y ACTIVIDAD OPTIMA

Queda abierta entre empresa y Comité de empresa.

CAPÍTULO II**ARTÍCULO 10º.- FUNCIONES DE LA EMPRESA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. -**

Se establece específicamente y por la Dirección de la Empresa, y, en consecuencia, se señalan entre otras las siguientes funciones:

- a) Exigencia en la actividad mínima exigida en el presente Convenio.
- b) Adjudicación del número de máquinas o puestos al trabajador a rendimiento normal.
- c) Especificaciones de calidad de trabajo.



CAPÍTULO III

ARTÍCULO 11º.- DISPOSICIONES GENERALES. -

Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los oficios y ocupaciones que después se enumeran, si las necesidades y volumen de la empresa no lo exigen. Son así mismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o puesto cuando las necesidades de la industria lo requieran, los trabajadores que no tuvieran ocupación en las funciones habituales señaladas a su clasificación y categoría laboral podrán ser destinados a realizar otros trabajos propios del grupo de fabricación a que pertenezcan.

ARTÍCULO 12º.- CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA. -

El personal ocupado en las industrias sujetas a este Convenio se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en fijo, interino o eventual.

a) Personal Fijo. - En este personal se distinguirán dos clases:

De carácter continuo, que es aquel que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que contrata por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la fábrica, taller o dependencia de la empresa, aun cuando circunstancialmente no efectúe trabajo de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional al que pertenezca.

Tendrá la consideración de carácter continuo:

- a) El personal adscrito a secciones o dependencias de actividades o funciones de naturaleza permanente y, por tanto, no afectadas directamente por las intermitencias del trabajo en la industria conservera.
- b) El trabajador no comprendido en el párrafo anterior que haya prestado sus servicios en la misma empresa durante cinco años consecutivos, con un promedio de más de doscientos cincuenta días durante los cuales el trabajador haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a la incapacidad laboral transitoria, domingos, vacaciones, permisos y licencias retribuidas.
- c) De carácter discontinuo o intermitente, que es aquel que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la empresa, pero que actúa intermitentemente en razón de la falta de regularidad en el trabajo de la industria conservera.

Como normas especiales que afectan al personal de esta clase, se respetarán las siguientes:

- 1.- Únicamente podrán tener este carácter el personal de fabricación.
- 2.- Figurarán en las relaciones de este personal de carácter fijo discontinuo el que haya sido contratado como tal y que haya prestado servicio a la misma empresa durante cinco años consecutivos con un promedio de más de cincuenta días de trabajo al año, estimados en la forma prevista en el número anterior.
- 3.- Siendo la falta de regularidad en el trabajo la característica de la industria (se hace constar y así se pacta) que en cada suspensión del trabajador fijo-discontinuo no se considerará extinguida, sino tan sólo interrumpida la relación laboral y al ser estas suspensiones derivadas de la falta de regularidad en el trabajo consustanciales al desenvolvimiento de la industria, no se considerarán éstas debidas a la concurrencia de causas económicas o tecnológicas. Las suspensiones de otro carácter tendrán la regulación establecida en la normativa vigente para caso.
- 4.- Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo actividades para las que fueron contratados, aun cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo-discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden correlativo y sucesivo de antigüedad y categoría, de modo tal que cumplan todos los trabajadores el mismo período útil de trabajo al cabo del año, computando éste a partir de la iniciación de las actividades en cada temporada de trabajo. Si por el carácter de la propia industria en su



desenvolvimiento, a un grupo de trabajadores le faltasen días de trabajo para cumplir el mínimo de período útil de los otros grupos anteriormente llamados, este grupo afectado será el primero en ser llamado, de modo tal que se produzca la compensación necesaria para que no dé la circunstancia de igual establecida.

A continuación, se iniciará el turno de llamamiento por el orden establecido en el apartado 4, respetándose en todo caso las mejores condiciones que pudieran tener los trabajadores en cada provincia y en cada caso.

Siempre con respecto de la garantía de ciento ochenta y un día de cotización a que se refiere el Artículo 36 del presente Convenio.

El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de forma comprobable y el trabajador tendrá un plazo de setenta y dos horas (3 días) dentro de los cuales puede incorporarse a las tareas.

En caso de incumplimiento de la modalidad de este llamamiento, el trabajador podrá presentar reclamación por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Para constancia del trabajador, en el tablón de anuncios de la empresa se irá situando la relación de productores llamados en cada momento para que todo trabajador pueda comprobar que se respeta el orden relativo y sucesivo de antigüedad a que se hizo referencia.

5.- En cada suspensión de trabajo, como se expresó, no se considerará extinguida la relación laboral, sino tan solo interrumpida.

Para que produzcan efecto la suspensión del contrato ésta deberá ser notificada al trabajador por escrito y justificando, en el mismo, la necesidad de la suspensión.

Se acreditará la circunstancia tal cual viene haciéndose hasta el momento, por certificación de Cofradía de Pescadores, Cámara de Comercio, Agrupación de Productores, etc.

En todo caso, de cada suspensión se dará cuenta por cada empresa a la representación sindical existente en la misma y a la de los Sindicatos firmantes en este acuerdo.

6.- Los trabajadores fijos-discontinuos, tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en respectivo grupo o especialidad.

7.- No podrá contratarse ningún trabajador con carácter temporal o eventual, si en ese preciso momento existe algún trabajador fijo-discontinuo que no haya sido llamado para el trabajo.

8.- Las empresas, el día anterior al menos, al comienzo de la actividad, presentarán en las oficinas del INEM una relación de los trabajadores llamados, la cual será visada o sellada en el acto y la misma se expondrá en el tablón de anuncios de los correspondientes Centros de Trabajo, enviándose una copia de ésta a los Sindicatos firmantes de este acuerdo.

ARTÍCULO 13º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES. -

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que se realizan en los grupos profesionales que a continuación se indican:

Grupo 1.- Personal Técnico.

a) Técnicos titulares:

a.1) Con título superior.

a.2) Con título no superior.

b) Técnicos no Titulados.

b.1) director general.

b.2) jefe de Compras.

b.3) jefe de Fabricación.

b.4) Encargado general.

b.5) Encargado de Sección.



Grupo 2.- Personal Administrativo.

- a) Jefe de Administración.
- b) Jefe de Sección Administrativa.
- c) Oficial de 1ª.
- d) Oficial de 2ª.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante de 16 años.
- g) Aspirante de 17 años.
- h) Telefonista.

Grupo 3.- Personal Subalterno.

- a) Conductor.
- b) Listero.
- c) Almacenero.
- d) Guarda Jurado
- e) Vigilante.
- f) Conserje.
- g) Portero.
- h) Ordenanza.
- i) Botones.
- j) Personal limpieza

Grupo 4.- Personal de Fabricación.

- a) Maestro.
- b) Oficial de 1ª.
- c) Oficial de 2ª.
- d) Peón.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante a Auxiliar.

Grupo 5.- Personal de Oficios Varios.

- a) Maestro.
- b) Oficial de 1ª.
- c) Oficial Polivalente
- d) Especialista o Ayudante.

DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS

Grupo 1.- Personal Técnico. - Es personal técnico, el que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

- a) Técnicos Titulados.



- a.1) Con título superior: es aquel que para el cumplimiento de su misión se le exige estar en posesión de un título superior profesional expedidos por escuelas especiales o facultad, siempre que realice funciones propias de su carrera o sea retribuido, de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado sin ejecución, por consiguiente, a la escala de honorarios en la profesión afectada.
- a.2) Con título no superior: Es aquel que, en posesión del título no profesional expedido por centros o escuelas oficiales, ejerce las funciones propias que corresponden al título no superior que posee.
- b) Técnicos no Titulados.
- b.1) director general: Es quien, al frente de todo el personal de una empresa o centro de trabajo, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución de trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas, sanciones, etc.
- b.2) jefe de Compras: Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.
- b.3) jefe de Fabricación: Es aquel que, en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad, asume la dirección y vigilancia de todo el proceso de fabricación ordenando la forma en que el trabajo ha de desarrollarse, coordinando la labor de las diversas secciones o departamentos que constituyen el ciclo de dicha fabricación.
- b.4) Encargado General: Es el que, a las órdenes de la Dirección de la Empresa, de su representante o de su jefe de Fabricación, conoce el proceso general de la Industria en sus distintas secciones aplicando estos conocimientos organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones y manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos generales de producción, consumo de materias primas y rendimientos.
- b.5) Encargado de Sección: Es aquel que, dependiendo del Encargado General o Técnicos Superiores, tiene mando directo sobre el personal que trabaje en la sección o secciones a su cargo, respondiendo de su disciplina y distribuyendo y organizando el trabajo de las mismas, vigilando al personal, cuidando de la conservación o mejor aprovechamiento de máquinas y material, proporcionando los datos sobre la producción y rendimiento de las secciones que manda.
- Grupo 2.- Personal Administrativo. - Queda comprendido en el concepto de personal administrativo y de oficina el que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contable, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por las costumbres y hábitos mercantiles.
- En orden a su compensación, capacidad y responsabilidad se clasificará en las siguientes categorías profesionales:
- a) Jefe de Administración: Es el empleado, que provisto o no de poderes, tiene a su cargo la dirección y responsabilidad, organización y coordinación de funciones de todas las secciones administrativas de la Empresa, distribuye el trabajo ordenando debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.
- b) Jefe de Sección Administrativa: Es el empleado que, provisto o no de poderes y a las Órdenes del jefe de Administración si lo hubiere, tiene a su cargo y responsabilidad el trabajo de superior categoría, entre los que figuran los que corresponden al cargo de Contable, estando encargado de orientar y dar unidad a la sección o dependencia que dirige, como distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependen.
- c) Oficial de 1ª: Es el administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguna de las siguientes o análogas funciones : cajero de cobro y pago, sin tener firma ni fianza, estadísticas, redacción de documentos y correspondencias y, en general, servicios que requieran cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, contables, tales como transcripción en libros de contabilidad, etc., y corresponsales., taquimecanógrafos, de uno u otro sexo, en un idioma extranjero, que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina.



- d) Oficial de 2ª: Es el administrativo, mayor de veinte años, que con iniciativa restringida y con subordinación a jefes y oficiales de 1ª, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coadyuvantes de archivos y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos similares, taquimecanógrafos de uno u otro sexo en idioma nacional que tomen al dictado cualquier tipo de redacción, traduciéndolas correcta y directamente a máquina.
- e) Auxiliar: Es el Administrativo, mayor de dieciocho años, que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas y los mecanógrafos.
- Podrán así mismo realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar peso, comprobar existencias, etc.
- f) Aspirante: Se entenderá por Aspirante Administrativo el que, dentro de la edad de dieciséis años a dieciocho años, trabaje en tareas propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éste.

Grupo 3.- Personal Subalterno. - Se consideran Subalternos a los trabajadores que desempeñan funciones específicas y complementarias que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria, o reunir los requisitos que en cada caso se señalan, pero asumiendo en todo caso la responsabilidad inherente al cargo.

- a) Conductor: Es el que estando en posesión de carnet de la clase correspondiente, conduce y conserva el vehículo mecánico que tenga a su cargo. En esta clasificación se incluyen tanto los choferes de camiones como automóviles y turismos.
- b) Listeros: Es el Subalterno encargado de tomar las entradas y salidas de personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias ocupaciones o puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan cálculo o coeficientes. Repartirá las papeletas de cobro y extenderá las bajas y altas según prescripción médica.
- c) Almacenero: Es el Subalterno responsable del almacén general o de cada uno de los almacenes que tenga la empresa, estando encargado de despachar los pedidos en los mismo, de recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento del material que haya habido durante las jornadas, redactando y remitiendo a las oficinas las reclamaciones correspondientes, indicando destino de materiales o mercancías y procedencia.
- Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen, indistintamente, todas las funciones anteriores señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de almacenero.
- d) Vigilante de seguridad: Es el que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones legales que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que ostenten tal nombramiento.
- e) Vigilante: Es el que, con las mismas obligaciones que el Guarda Jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titulado.
- f) Conserje: Es el que tiene bajo su mando a los porteros y otros subalternos, así como al personal de la limpieza, vigila la actuación de dicho personal cuidando de su disciplina y de la distribución del trabajo, siendo responsable, además, del ornato de los locales a su cargo.
- g) Portero: Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos de fábricas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.
- h) Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, las fotocopias de documentos, realizar los encargos que se le encomienda y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.
- i) Botones o recadero: Es el Subalterno mayor de dieciséis años o menor de dieciocho encargados de realizar labores de reparto dentro y fuera del local al que está adscrito.



- j) Personal de limpieza: Esta categoría corresponde al personal que se ocupa del aseo y limpieza de los locales y en la fábrica, especialmente oficinas y aquellos otros que, por costumbre no se realicen por el personal no especializado.

Grupo 4.- Personal de Fabricación. - Se comprenden en este grupo el personal de la empresa en labores típicas de fabricación de conservas y salazones de pescados, tales como:

- Limpieza de toda clase de pescado.
 - Empaque o estiba de toda clase de pescado o cualquier tipo de latas, barriles o tabales, cualquiera que sea su tamaño.
 - Aceitado y revisado de lleno y vacío.
 - Limpieza y baldeo de la fábrica.
- a) Maestro: Es el que procedente de algunas de las categorías profesionales o de oficio, y bajo las órdenes de un técnico de fabricación, si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos en el proceso de industrialización del pescado está encargado de una o más secciones de la Empresa siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentra bajo su mando; o bien, por su experiencia y conocimientos del proceso de industrialización del pescado, realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y aptitud o de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, tienen a su cargo la vigilancia, enseñanza y corrección de las labores que se realizan por el personal de una o más secciones.
- b) Oficial 1ª: Es el trabajador/a mayor de veintiún años, con más de dos de trabajo en la misma industria conservera, que poseyendo uno de los oficios que anteriormente se ha indicado, lo practica y aplica con capacidad y celo demostrando con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tengan encomendadas, o bien, el que desarrolla su labor con un rendimiento normal y correcto.
- c) Oficial 2ª: Es el trabajador/a mayor de veintiún años, con más de dos de trabajo en la industria conservera, y que, sin llegar a la especialización por los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un oficio con la suficiente corrección y eficacia.
- d) Peón: Es el operario mayor de dieciocho años que realiza las faenas de orden secundario correspondiente al peonaje, pudiendo prestar sus servicios en un departamento determinado o indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo en que se precise la realización de las indicadas faenas.
- e) Auxiliar: Es el operario mayor de dieciocho años que ayuda en su labor a oficiales y realiza cuantas operaciones se le encomienden en orden secundario, bajo la vigilancia y dirección del personal de mayor competencia.
- f) Aspirante a Auxiliar: Es aquel trabajador que, mayor de dieciséis años se contrata a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, el tiempo de trabajo realizado en esta modalidad se deducirá del período de prueba y se computará a efectos de antigüedad.

El personal con categoría de Aspirante, completados los seis meses, pasará a la categoría de Auxiliar, o en su defecto, a percibir el salario mínimo interprofesional fijado en cada momento.

Grupo 5.- Oficios Varios. - Se comprende en este grupo los trabajadores que han realizado el aprendizaje de las artes y oficios clásicos de la industria metalúrgica de la construcción, madera y otra actividad y que realizan trabajos complementarios auxiliares en la industria de conservas y salazones de pescado.



- a) Maestro: Es el que, procedente de las categorías profesionales y oficios de los denominados clásicos, y bajo las órdenes de personal técnico, si lo hubiere, estará encargado de una o más secciones o talleres en donde se realizan trabajos propios de su profesión, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentre bajo su mando.

En esta categoría estará comprendido el Mecánico, que con pleno conocimiento de toda clase de máquinas y utensilios que se emplean en las fábricas de conservas, salazones y similares, pueda en su caso, reparar las averías que en las mismas se produzcan, conociendo también el manejo de máquinas que se utilicen para el arreglo de aquellas.

- b) Oficial 1ª: Es el trabajador de veintiún años que, poseyendo uno de los oficios denominados clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.
- c) Oficial polivalente: Integra esta categoría el que, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a determinados oficios con la suficiente corrección y eficacia.
- d) Especialista o Ayudante: Es el que, con conocimiento general del oficio, adquirido por medio de una formación sistemática auxilia a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa aisladamente, otros de menor importancia sin llegar al rendimiento exigido al Oficial de 2ª.

INGRESOS Y ASCENSOS

ARTÍCULO 14º.- CONDICIONES GENERALES SOBRE INGRESOS. -

Las admisiones del personal en las empresas acogidas al presente convenio, se realizará en consonancia a lo consignado en éste y en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes de ingreso que en aquella puedan producirse de superiores categorías, aunque trate de plazas de distinto grupo profesional.

Períodos de prueba. -

- 1.- Se concertará por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los que se señalan en la siguiente escala:
- Personal directivo y Técnico Titulado, seis meses.
 - Técnico no titulado, tres meses.
 - Personal Administrativo, treinta días.
 - Personal de fabricación, de oficios varios y no especialista, treinta días.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

- 2.- Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
- 3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.
- 4.- La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo siempre que haya acuerdo entre ambas partes.

Normas generales sobre ascensos. -

- a) Los ascensos de categorías profesionales se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.



- b) Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, siempre que se trate de trabajos o labores iguales y de igual resultado.
- c) La empresa determinará los requisitos mínimos indispensables para cada cargo, de acuerdo a su organización interna, fijándose igualmente los méritos y pruebas de capacitación a que habrá de someterse el personal, previa consulta a los representantes de los trabajadores.
- d) Cada empresa podrá establecer un período de prueba igual al indicado en el presente Convenio.
- e) El ascenso podrá no aceptarse por el interesado, tanto en el caso de turno por antigüedad como en el de elección.

Normas especiales sobre ascensos. -

En relación con los distintos grupos profesionales, y sin perjuicio de lo establecido sobre categorías de ingreso y de lo dispuesto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

Grupo 1.- Técnico: El ascenso de jefe de Fabricación y Encargado General será de libre designación de la empresa. Para cubrir las plazas de Encargados de Sección se tendrá en cuenta:

Se designará mediante concurso entre los que constituyan el grupo personal de fabricación y grupo de personal de Oficios Varios.

Si afecta a profesionales de Oficios Varios, el ascenso se llevará por concursos entre Oficiales de 1 del Grupo 5.

Grupo 2.- Personal Subalterno: Las vacantes que ocurran en la categoría de jefes de Administración serán cubiertas libremente por la empresa.

Las vacantes que se produzcan en la categoría de jefes de Sección Administrativos se cubrirán mediante la superación de exámenes convocados al efecto y atendiendo así mismo a la antigüedad y méritos de los aspirantes, que habrán de tener, necesariamente, la categoría de Oficial de 1ª, igual procedimiento se seguirá en los supuestos de cobertura de los puestos de jefe 1 y 2, cada caso habrán de ser Auxiliares y Oficiales de 2ª.

Relaciones de personal. -

Las empresas afectadas por este convenio confeccionarán relaciones de su personal fijo, tanto de trabajo continuo como discontinuo, correspondiente a los distintos grupos profesionales, y dentro de cada uno de estos figurarán separadamente y por orden de antigüedad las distintas especialidades o cargos.

Se observarán las siguientes normas:

- 1.- Las relaciones correspondientes al personal técnico titulado y administrativo comprenderán al que preste servicio en cada uno de los centros de trabajo de la misma empresa.
- 2.- Respecto al personal técnico no titulado y subalterno, se seguirá la misma normativa que la indicada en el apartado anterior.
- 3.- Figurarán por separado las relaciones de personal fijo de trabajo continuo y las de personal fijo de carácter discontinuo, de acuerdo con la clasificación en este convenio.
- 4.- Debido a los posibles traslados que entre centro de trabajo o de la misma empresa puedan realizarse con el personal técnico, ocuparán en su nuevo destino el lugar que les corresponde por razón de su antigüedad en la empresa.
- 5.- En las mencionadas relaciones se harán constar las circunstancias siguientes:
 - a) Número de código personal.
 - b) Número de inscripción a la Seguridad Social.
 - c) Número de D.N.I.
 - d) Nombre y apellidos.



- e) Fecha de nacimiento.
 - f) Fecha de ingreso en la empresa.
 - g) Categoría profesional asignada.
 - h) Número de trienios.
 - i) Domicilio.
- 6.- En los dos primeros meses de cada dos años, los centros de trabajo publicarán las oportunas relaciones para conocimiento de su personal y para que éste pueda formular las oportunas reclamaciones, caso de que procedan.
- 7.- La inclusión en la relación del personal fijo de carácter discontinuo o intermitente creará a favor de los respectivos trabajadores el derecho para obtener y lograr colocación con preferencia a cualquier otro que pudiera pretender su admisión.
- 8.- Las empresas afectadas por el presente convenio se obligan a colocar mensualmente en el tablón de anuncios los boletines de cotización a la Seguridad Social (Actuales TC1 y TC2).

ARTÍCULO 15º.- FALTAS, SANCIONES Y ABUSOS DE AUTORIDAD. -

Faltas. - Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán, por consideración a su importancia transcendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

1.- Faltas leves. - Son faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de diez días.
- b) El abandono de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo, se causa perjuicios de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
- d) Faltas de aseo y limpieza personal.
- e) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, si esta obligación estuviera señalada en el Reglamento de Régimen interior.
- g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
- h) Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que la justifique.
- i) Y, en general, todos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriores relacionadas.
- j) Incumplimiento de normativa de Prevención de riesgos laborales sobre la obligación de trabajar con los equipos de protección individual que exige cada puesto de trabajo.
- k) Falta de orden y limpieza de la zona de trabajo pudiendo poner en peligro la seguridad de uno mismo y de sus compañeros.

2.- Faltas graves. - Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de veinte días cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará sólo una falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el período de veinte días sin causa que lo justifique.



- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerarán como falta muy grave.
 - d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
 - e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
 - f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre en ejercicio regular de sus facultades de dirección, si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
 - g) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
 - h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 - i) La imprudencia en actos de servicios, si implicase riesgos de accidente para él o sus compañeros o peligros de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
 - j) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para sus usos propios herramientas de la empresa, aun cuando sea fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
 - k) Las derivadas de lo previsto en los apartados c) y h) del número anterior.
 - l) La reincidencia de faltas leves (excluidas la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
 - m) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de treinta días.
 - n) Consumir todo tipo de alimentos durante la jornada laboral, considerándose, como alimentos, además de cualquier tipo de comida, todo tipo de golosinas tales como chicles, caramelos etc.
 - o) Queda prohibido utilizar todo aparato de telefonía móvil en la sala de producción.
 - p) Incumplimiento de la normativa de Prevención de riesgos laborales en materia de uso de maquinaria y cualquier herramienta de trabajo que pueda poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros debido al mal uso de estas.
- 3.- Faltas muy graves. - Se considerarán las siguientes:
- a) Más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en asistencia al trabajo cometidas en un período de dos meses.
 - b) Faltar al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.
 - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario, o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
 - d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - h) El hurto de conservas, salazones o cualquier producto propiedad de Unión Salazonera Isleña S.A.
 - i) La reincidencia de más de dos faltas graves por inasistencia al trabajo sin falta justificada, en el periodo de 180 días y habiendo mediado sanción.
 - j) La simulación de enfermedad o accidente.



Sanciones. - Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurren en faltas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Facultad sancionadora, prescripción y anulación. -

- a) Corresponde al director general o persona en quien delega, la facultad de imponer sanciones. Las sanciones de faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
- b) Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves, a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
- c) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente.
- d) No podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

Abuso de autoridad. -

El abuso de autoridad por parte de los jefes se considerará siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 16º.- PRINCIPIOS DE SEGURIDAD E HIGIENE. -

En todas las empresas pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplirse con las disposiciones de carácter general dirigida a salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto los elementos y aparatos preventivos en máquinas e instalaciones, orden y forma de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización de los elementos de protección personal, completándose unos y otros con las adecuadas instrucciones o enseñanzas sobre la materia.

Normas especiales. -

- a) En caso alguno, ni aun tratándose de trabajadores varones adultos, permitirá el transportar a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 30 Kg. Y en distancias superior a 50 metros.
- b) Los trabajadores de carga de barricas, cargas de grandes fardos y acarreo pesados serán hechos por hombres mayores de dieciocho años de edad, sin perjuicio de que, momentáneamente, un menor de dicha edad pueda prestar ayuda para efectuar esos trabajos.
- c) En lugares cercanos a las salas de maquinarias frigoríficas se colocarán caretas protectoras contra las fugas de amoníaco, para ser utilizadas en caso necesario.
- d) Los obreros, ocupados en trabajar sobre objetos cuyas partículas puedan saltar en los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos.



- e) Las empresas se obligan a no utilizar a personal femenino en labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones o buques.
- f) Los límites para el transporte a brazo y acarreo serán los establecidos en el Decreto de 16 de Julio de 1.957 derogado por la Disposición Derogatoria Única de la Ley 31/1995.
- g) Quedan exceptuadas de estas labores de carga, descarga y acarreo las mujeres embarazadas, los pinches y los aprendices.
- h) Los trabajadores no permanecerán más de cuatro horas por jornada laboral diaria de trabajo ante las pantallas terminales de ordenadores.
- i) Queda prohibido al personal de fabricación consumir todo tipo de alimentos durante la jornada laboral, considerándose, como alimentos, además de cualquier tipo de comida, todo tipo de golosinas tales como chicles, caramelos etc.

Ropa de trabajo. -

- a) Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar se facilitará al personal las siguientes prendas de trabajo:
- b) Al ocupado en la limpieza y el lavado de pescado y en las cepilladoras del mismo, de pechos, mandiles de material impermeable, así como de botas de agua, chanclos y almadreñas, guantes o manoplas.
- c) De igual forma, será obligatorio proveer de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.
- d) A los obreros se les proveerá igualmente de delantal impermeabilizado y guantes de goma, en las labores que lo precisen.
- e) El que haya de trabajar en cámaras será provisto de la ropa de abrigo precisa para evitar el efecto de las bajas temperaturas, y el que haya de transportar el hilo utilizará guantes o manoplas adecuadas.
- f) A todo trabajador se le entregará anualmente dos batas o buzo y unas tijeras.

Jornada en frigoríficos. -

- a) Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:
La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, será normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos.
- b) En cámaras de seis grados bajo cero a diecisiete grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.
Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Completará la jornada normal de trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.
- c) En cámaras que hayan de estar a dieciocho grados bajo cero o inferiores con una oscilación de más o menos 3 grados, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.
Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.
Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.
Este personal en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias.
En cuanto a la permanencia en cámaras y descanso de recuperación de cámaras en las empresas que vinieran realizando otros tiempos más favorables, estos serán respetados. Igualmente señalar que los descansos de recuperación serán considerados como jornada laboral a todos los efectos.



Reconocimientos médicos. -

Dada la naturaleza del trabajo a realizar por el personal que intervenga directamente en la elaboración del pescado, se adoptarán las medidas siguientes:

- a) Las empresas realizarán anualmente reconocimiento médico de todos/as los/as trabajadores/as, que correrá a cargo del Servicio de Prevención Ajena contratado por esta empresa.

Para el personal fijo-discontinuo, dicha revisión será durante los meses de inactividad, para los fijos durante cualquier época del año en curso. El transporte necesario para el reconocimiento médico será por cuenta de los trabajadores afectados.

- b) En evitación de las heridas o lesiones que en cualquier momento puede sufrir el personal, a causa de su posible contaminación por la presencia de gérmenes específicamente patógenos, lleguen a tener mucha gravedad, se considera una obligación ineludible que inmediatamente a la producción de cualquier lesión o accidente, el afectado pase a ser curado. La expresada obligación será recordada mediante carteles y su incumplimiento será considerado como falta grave.

ARTÍCULO 17º.- JORNADA LABORAL. -

Su distribución a lo largo de la semana se hará en cada empresa por acuerdo entre la dirección y los representantes del personal.

El personal administrativo tendrá una jornada de 35 horas semanales y su distribución a lo largo de la semana se hará en el seno de la empresa entre el personal afectado y la empresa.

Se aprueba la jornada continua de 8 horas para todo el personal durante todo el año con 20 minutos de descanso, salvo cambio de horarios por razones organizativas de la producción de la empresa

ARTÍCULO 18º.- DESCANSO EN EL TRABAJO. -

Las empresas concederán durante la jornada de trabajo sin pérdida de retribución un descanso de 15 minutos cuando la jornada sea mínimamente de 4 horas continuas.

En las jornadas continuadas este descanso será de 20 minutos.

ARTÍCULO 19º.- LICENCIA RETRIBUTIVA. -

Las empresas concederán licencias retribuidas en los siguientes casos previa comunicación y justificación:

- a) 15 días naturales por casamiento.
- b) 4 días laborables en caso de enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica del cónyuge, padre, hijos, nietos y abuelos.

la licencia a que hace referencia este apartado será de aplicación en toda su extensión en el supuesto que el hecho causante que la motiva tenga una duración igual o superior a 4 días laborables, ya que en caso contrario tendrá la duración del ingreso u hospitalización.

- c) 2 días en caso de enfermedad grave u hospitalización de hermanos (4 con desplazamiento fuera de la provincia).
- d) 4 días laborables en caso de nacimiento e hijos.
- e) 4 días laborables en caso de muerte de cónyuge, ascendiente y descendiente en segundo grado o hermano.
- f) 1 día laborable en caso de alumbramiento de hija.
- g) 1 día laborable por traslado de domicilio o por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber político o sindical de carácter inexcusable.
- h) 1 día por matrimonio de hermano o hijo el día de la ceremonia.
- i) 3 días laborables de asuntos personales para el personal fijo.



- j) Todos los trabajadores de la empresa podrán solicitar a su elección, y con motivo de la festividad del Carmen dos días libres entre las fechas 13 y 18 de julio.

Los permisos regulados en el presente artículo serán de aplicación a los parientes consanguíneos y afines indistintamente hasta 2º grado, (no se considera hospitalización u enfermedad grave el parto natural.)

ARTÍCULO 20º.- VACACIONES. -

Todo el personal afectado por el presente convenio dispondrá de unas vacaciones de 22 días hábiles o parte proporcional a los días trabajados.

El régimen salarial para el disfrute de las vacaciones estará constituido por el promedio que haya percibido el trabajador durante los días trabajados durante los tres últimos meses incluidos todos los conceptos excepto horas extras.

ARTÍCULO 21º.- ANTIGÜEDAD. -

El personal afectado por el presente convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistente en el abono de trienios en la cuantía del 3% del salario base correspondiente a su categoría.

El cómputo de antigüedad comenzará a constar desde el día de la entrada en la empresa a excepción de los aprendices que no se les computará el tiempo que dure dicho aprendizaje.

Se elimina el derecho a percibir aumentos periódicos por año de servicio (antigüedad) a todo el personal que entre a formar parte de esta empresa a partir del 01/01/2012, quedando modificado el artículo 21 del Convenio Colectivo, en el sentido de añadir a su redacción actual el siguiente párrafo:

“No obstante lo anterior, para todo el personal que entre a formar parte de la empresa a partir del 1 de enero de 2012, no le será de aplicación este artículo, y por tanto no percibirán cantidades algunas por la antigüedad que pudieran adquirir.

ARTÍCULO 22º.-la subida salarial para este convenio será la siguiente:

- Para el año 2022 se ha pactado por las partes un incremento salarial consistente en el 3% aplicado sobre la tabla salarial definitiva de 2021, no obstante, lo anterior si el convenio provincial de Conservas de la provincia de Huelva acordase para el 2022, una subida salarial superior a la acordada, las partes acuerdan regirse por esta subida que se abonará la diferencia en un solo pago en el mes de diciembre del 2022 siempre que ya este firmado el Convenio Provincial de Conservas de Huelva.

ARTÍCULO 23º.- PLUS DE ASISTENCIA. -

Este plus se percibirá a razón de lo establecido en las tablas salariales anexas y se abonará por día trabajado, computándose el sábado como tal, siempre que en la semana se haya trabajado la jornada completa. En caso contrario se percibirá proporcionalmente a los días trabajados.

ARTÍCULO 24º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. -

Se estará a lo que establece la Legislación vigente.

ARTÍCULO 25º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. -

Los trabajadores de la empresa percibirán dos gratificaciones extraordinarias en la cuantía de 30 días de salario base, antigüedad, plus de transporte y 25 días de plus de asistencia, pagadera en la fecha de 10 de Julio y 15 de diciembre. Las cuantías serán las correspondientes a las establecidas en cada momento en las distintas categorías profesionales.

A parte de estas gratificaciones recibirán una gratificación de beneficios en cuantía de 22 días de salario base según la categoría en que esté encuadrado en el año del devengo. Esta gratificación se abonará el 31 de marzo.

ARTÍCULO 25º BIS. - PLUS DE TRANSPORTE. -

En compensación de transporte, el Empresa, seguirá abonando como hasta ahora a todo el personal las cantidades percibidas durante 1994 más el porcentaje de incremento salarial pactado para cada año durante la vigencia del presente Convenio, o para prórrogas sucesivas para el año 2018 asciende a 1,82 euros diario.



ARTÍCULO 26º.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE, ENFERMEDAD O ACCIDENTE. -

- En enfermedad: el 100% del salario real desde el primer día para los trabajadores fijos, en el caso de los trabajadores fijos con carácter discontinuos el 75 % de cotización.
- En accidente: el 100% del salario real desde el primer día para el personal fijo.
- En accidente: el 100% de cotización desde el primer día para el personal fijo con carácter discontinuo.
- En caso de fallecimiento por enfermedad u otros motivos, que no recoja la póliza de seguros, de cualquier trabajador fijo de la empresa, ésta, indemnizará a los herederos con 750 euros.

ARTÍCULO 27º.- SEGURO DE ACCIDENTE. -

En los supuestos de muerte derivados de accidentes de trabajo, la empresa entregará a los derechos habientes del trabajador fallecido, la suma de 16936.83 euros. Si a consecuencia de accidente de trabajo, un trabajador fuese declarado en situación legal de Incapacidad Permanente Absoluta, la empresa habrá de abonar la cantidad de 9456,59 euros. Para la cobertura de estas indemnizaciones la empresa concertará las correspondientes pólizas de seguros, debiéndose entregar copia a la representación sindical de los trabajadores.

ARTÍCULO 28º.- AYUDA DE ESTUDIOS. -

La empresa abonará la cantidad de 143.49 para los 2022 euros anuales en el mes de octubre a los trabajadores por cada hijo que acredite la realización de los siguientes estudios:

Infantil, Primaria, Secundaria, Bachiller y estudios universitarios con un máximo de 3 convocatorias y un límite de 25 años de edad.

El personal fijo-discontinuo percibirá la cuantía íntegra cuando durante los 12 meses naturales anteriores, hayan trabajado en la empresa un mínimo de 100 días. Si el tiempo trabajado fuese menor, percibirá la parte proporcional para lo cual se partirá de que en 100 días se devengará la cuantía íntegra.

En el supuesto de trabajar los dos cónyuges en la misma empresa sólo la cobrará uno de los cónyuges.

ARTÍCULO 29º.- PREMIO DE CASAMIENTO. -

Los trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia del año 2022 percibirán la cantidad de 83.92 euros.

Los trabajadores fijos discontinuos que hayan trabajado más de 100 días durante los últimos 12 meses también tendrán derecho a percibirla, si no trabajasen los días antes mencionados se les abonará la parte proporcional.

ARTÍCULO 30º.- DERECHOS SINDICALES. -

- a) Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y los empresarios.
- b) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- c) Las empresas reconocerán el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones en los Centros de Trabajo, existirá un tablón de anuncios en los que los Sindicatos podrán utilizarles para insertar los comunicados a sus afiliados.
- d) Cuota Sindical, a requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales se descontarán de sus nóminas mensualmente la Cuota Sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja



de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, salvo que las Centrales Sindicales opten por recabar las cuotas recaudadas a disposición del representante del Sindicato debidamente acreditado.

ARTÍCULO 31º.- GARANTÍAS SINDICALES. -

Los delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, tendrán las siguientes garantías:

- a) Disposiciones del crédito de horas mensuales que la Ley determina.
- b) La Empresa negociará con su Comité la acumulación del crédito de horas para sus miembros, los delegados de personal acumularán sus horas por períodos de dos meses.
- c) Así mismo no se computarán dentro del máximo legal de horas en exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de designación de delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, como componente de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
- d) Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas, de que dispongan los miembros del Comité de Empresa o delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros del comité de Empresa o delegados de Personal, a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

ARTÍCULO 32º.- EXCEDENCIAS. -

- a) Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitará en el término de un mes al finalizar el desempleo del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante de su grupo profesional que se produzca en su plantilla de pertenencia salvo pacto individual en contrario.
- b) Los trabajadores tanto si son fijos como fijos-discontinuos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrán fin al que viniera disfrutando. Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de conservación del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 33º.- COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL. -

Las empresas entregarán a cada trabajador semanalmente un sobre con sus retribuciones en el que constan los siguientes datos:

Nombre y apellidos del trabajador.

Semana de que se trate.

Días de trabajo efectivo.

A efectos de cotización, los días de trabajo efectivos se multiplicarán por 1.52 con objeto de cubrir la cotización del sábado, domingo y vacaciones, cuyas retribuciones han sido prorrateadas a lo largo de los días de la semana.

En caso de incumplimiento de esta obligación por parte de la Empresa, los trabajadores podrán paralizar la actividad de la empresa con carácter indefinido hasta tanto se cumpla este artículo, con preaviso de 24 horas, sin que por el concepto puedan surgir merma en el derecho de sus retribuciones íntegras como si estuviesen trabajando.

ARTÍCULO 34º.- DESPIDOS IMPROCEDENTES. -

En el caso de que en esta empresa se haya producido despidos improcedentes en proporción mayor al 8% de la plantilla en los 12 meses anteriores, el trabajador cuyo despido haya sido declarado improcedente por el Juzgado de lo Social, tendrá derecho a optar por la indemnización



o por continuar en su puesto de trabajo renunciando por tanto la empresa a hacer uso del derecho que actualmente le otorga la Ley 8/80(derogada por la Disposición Derogatoria del Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995,de 24 de Marzo) de optar por la indemnización o por la readmisión.

ARTÍCULO 35º.- DESCUENTO DEL I.R.P.F.-

Dado el carácter del trabajo del personal fijo-discontinuo, y ante la realidad de que no se alcanzan durante el año las cantidades mínimas establecidas por Hacienda para realizar la declaración, las empresas no realizarán descuentos del I.R.P.F. a sus trabajadores fijos-discontinuos, salvo que existiera requerimiento expreso para ello en las delegaciones Provinciales de Hacienda. Lo contenido en este artículo se entiende sin perjuicio de la obligación del trabajador a realizar su declaración en los casos que así corresponde legalmente.

ARTICULO 36; CONTRATO DE DURACION DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.

A tales efectos se entenderá por circunstancias de la producción, el incremento ocasional e imprevisible de las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Sin perjuicio de que pudiera darse otras circunstancias imprevisibles que obliguen a esta contratación, las partes acuerdan establecer como causas imprevisibles que obligan a hacer este tipo de contrato las siguientes:

- Aumento de pedidos de grandes almacenes y plataformas que superen en un 5% los pedidos habituales que han venido realizando en los 6 últimos meses.
- Entrada de nuevos clientes que requiere un aumento de la producción para satisfacer sus pedidos.
- Aumento de producción de pescado en los meses que oscilan entre mayo y octubre de cada año debido a la mayor entrada de materia prima que obligan a aumentar la contratación temporal para poder atender las necesidades de producción de la empresa

Teniendo la empresa acordada con la representación legal de los trabajadores en anteriores redacciones de este artículo 36, el acuerdo de su duración sobre lo establecido en aras a mantener más empleo en esta modalidad de contratación, las partes acuerdan mantener su primitiva redacción que es la siguiente:

Atendiendo a la actividad que la empresa realiza, la sociedad podrá realizar contratos de duración determinada eventuales por circunstancias de la producción para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y prorrogas de este, hasta un máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

No obstante, lo anterior si en el Convenio Provincial de Conservas de Huelva o en el Convenio Nacional de Conservas se acordase el aumento de duración de esta modalidad de contratación la empresa se registrará por lo que en dichos convenios se establezcan.

ARTÍCULO 37º.- DEROGADO

ARTÍCULO 38º.- TRABAJOS DE LA MUJER EMBARAZADA. -

A partir del quinto mes de embarazo, y dentro de las posibilidades de organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras, en cuestión un puesto de trabajo idóneo a su estado.

ARTICULO 39º.- COMISION PARITARIA.

Para la interpretación del contenido del presente Convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones que por la Ley se determinan en los problemas o cuestiones que puedan suscitarse como consecuencia de su aplicación, se crea una Comisión Paritaria que queda constituida de la siguiente forma:

Con carácter opcional, podrá nombrarse un:

PRESIDENTE: Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.



SECRETARIO: Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

Estas figuras tendrán funciones de ordenación de los debates, recepción de propuestas y redacción de los acuerdos alcanzados entre las partes.

Con carácter permanente:

VOCALES: Tres por la representación sindical o de los trabajadores, en su caso, y otros tres por la parte empresarial, designados por ambas partes de entre las respectivas representaciones firmantes del Convenio.

ASESORES: Los que designen ambas partes.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación en los supuestos que proceda.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones previstas en la legislación vigente y se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás acuerdos que a las partes vinculen.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la empresa Unión Salazonera Isleña, S.A. sito en Polígono Industrial La Dehesa s/n, La Redondela, Isla Cristina (Huelva).

Las partes deliberantes convienen dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Paritaria emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente dispuesta, previa o simultáneamente en el planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días a partir de la fecha de convocatoria por cualquiera de las partes, salvo en los casos en que los plazos procesales exijan una mayor inmediatez, en cuyo caso, la comisión se reunirá en el improrrogable plazo de 48 horas.

Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta.

ARTÍCULO 40. Principio de Igualdad y no discriminación.

1. Compromiso de igualdad.

Las partes firmantes del Convenio, tanto la social como la empresarial, entienden que es totalmente necesario establecer un marco normativo general de intervención sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en la empresa sea real y efectivo. Por ello, las partes son conscientes que hay que avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad, por lo que acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a. Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en la empresa, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra situación o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b. Atribuir a la Comisión de Igualdad las competencias necesarias a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.



El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa.

La empresa cuenta con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Con las siguientes áreas de actuación:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Violencia de género
 - Lenguaje no sexista

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 13 y siguientes de este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

ARTÍCULO 40 BIS. Acoso moral, sexual y por razón de sexo.

De conformidad con la Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores y trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de los protocolos, Protocolo de acoso laboral y Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, establecidos por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Por todo ello y de acuerdo con estos principios, la empresa firmante de estos protocolos, se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, así como a promover entre sus empresas proveedoras la realización de protocolos propios contra el acoso.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención.

ARTICULO 41º.- CONCRECIÓN HORARIA EN REDUCCIÓN DE JORNADA. -

Los trabajadores que deseen disfrutar de una reducción de jornada laboral por guarda legal o cuidado de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial prevista en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, por motivos organizativos de la empresa, y conforme a lo dispuesto en el artículo 37.6 del E.T., podrán ejercitar su derecho en los siguientes tramos horarios dentro de su jornada ordinaria de trabajo:

Hora de entrada: 06:00 h //08:00 h//9:30 h.

Hora de salida: 13:30 h//14:00 h.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERO. - Las empresas entregarán al Comité delegado de Empresa, una fotocopia de la liquidación de Seguros Sociales, ejemplares de TC1 y TC/2 y TC2/1 que formalicen cada mes.

SEGUNDO. - Al objeto de que el personal pueda ser proporcionado en la clasificación de su categoría profesional en función de sus conocimientos, aptitudes y antigüedad en su puesto de trabajo, el Comité o delegados de Empresa emitirá ante la Dirección de la misma informe para su posible ascenso.

TERCERO. - La empresa se ayuda a señalar las cantidades que el personal trabajador ha de percibir en concepto de aumento de productividad y otras mejoras laborables.

CUARTO. - A partir de la firma del presente Convenio las empresas entregarán mensualmente a cada trabajador, un justificante de haber estado trabajando y estar dado de alta en la Seguridad Social, a fin de ejercer un mayor control sobre los días trabajados ante las prestaciones por desempleo que pudieran corresponderle, así como para evitar los continuos problemas que se suscitan con los Servicios Médicos.

QUINTO. - Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las trabajadas no excedan de cuatro, y debiendo liquidarse la jornada completa, siempre que se trabaje más dichas cuatro horas.

TABLA SALARIAL 2022

	SALARIO BASE P,A,		
GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO			
Director Comercial	2730,73	2,68	66,98
Jefe de Proceso de Datos	1854,19	2,68	66,98
Directora de Finanzas	2274,70	2,68	66,98
Directora de RRHH	1746,59	2,68	66,98
Técnico Control de Calidad	1642,21	2,68	66,98



Mecánico	2359,61	2,68	66,98
Técnico con Titulación Superior	1371,16	2,68	66,98
Técnico sin Titulación Superior	1158,28	2,68	66,98
Jefe de Fabricación	1444,64	2,68	66,98
Encargado de Almacén	1426,09	2,68	66,98
Encargado General	1063,85	2,68	66,98
Comercial	872,01	2,68	66,98
Veterinaria	1085,16	2,68	66,98
			0,00
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO			0,00
Jefe de Administración	3814,54	2,68	66,98
Oficial Contable	1496,55	2,68	66,98
Oficial administrativo	1465,44	2,68	66,98
Auxiliar	1114,05	2,68	66,98
Aspirante de 17 años	540,47	2,68	66,98
			0,00
GRUPO III: PERSONAL SUBALTERNO			0,00
Mantenimiento	1344,48	1,06	26,53
Jardinero	937,83	1,07	26,64
Ayudante Mecánico	1423,32	1,07	26,64
Conductor 1ª	1488,81	2,29	57,26
Conductor 2ª	1365,38	2,29	57,26
Vigilante	900,72	2,29	57,26
Dependiente	784,12	1,25	31,26
Personal Limpieza	779,31	1,25	31,26
			0,00
GRUPO IV: PERSONAL DE FABRICACIÓN			0,00
Maestro de Fábrica	69,33	2,68	66,98
Maestro de Atun	82,48	2,68	66,98
Ayudante Fábrica	31,32	1,06	26,53
			0,00
Oficial 2ª Fábrica	25,81	0,99	24,69
			0,00
GRUPO V: PERSONAL DE OFICIOS VARIOS			0,00
Oficial Mantenimiento	70,23	1,06	26,53
Maestro de Cámaras	62,06	1,06	26,53
Maestro de Salazón	44,79	1,06	26,53
Inspector	56,27	2,68	66,98
Encargado Salazon	68,58	2,68	66,98
Tecnico Instalador Frio	70,28	2,68	66,98
Tecnico Almacen	60,40	2,68	66,98
Oficial 1ª	48,35	1,06	26,53
Oficial Polivalente	44,76	1,06	26,53
			0,00
GRUPO VI: PERSONAL NO ESPECIALIZADO			0,00
Peón	32,16	1,06	26,53
Auxiliar	23,12	1,06	26,53
Mozo	19,07	1,38	34,41



Artículo 22 BIS Plus de Convenio		14,70	
Artículo 25: Paga de Beneficios	22 días		
Artículo 26: BIS Plus de Transportes		1,82	45,42
Artículo 27: Seguro de Accidente para el personal		0	
Artículo 28: Ayuda de Estudios		143,49	
Artículo 29: Premio de casamiento		83,92	

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN HUELVA

DEPENDENCIA DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

ANUNCIO DEL ÁREA DE INDUSTRIA Y ENERGÍA DE LA SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN HUELVA, POR EL QUE SE SOMETE A INFORMACIÓN PÚBLICA LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y APROBACIÓN DEL PROYECTO DE EJECUCIÓN “PREMONTAJE, MONTAJE, COMISIONADO Y PUESTA EN MARCHA DE BRAZOS DE DESCARGA 16” EN LA PLANTA DE PALOS DE LA FRONTERA, EN LA PROVINCIA DE HUELVA. EXPEDIENTE 135/2022

Al los efectos previstos en la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos y en el Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de gas natural, y en el artículo 33 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se somete a información pública la solicitud señalada que, a continuación, se detalla:

Peticionario: ENAGAS TRANSPORTE S.A.U., con domicilio en Paseo de los Olmos, 19 (C.P. 28005) Madrid.

Objeto de la Petición: Autorización administrativa y aprobación proyecto de ejecución del proyecto premontaje, montaje, comisionado y puesta en marcha de los brazos de descarga de 16” en la Planta de recepción, almacenamiento y regasificación ubicada en la Planta de Palos de la Frontera (Huelva).

Órgano competente: El órgano sustantivo competente para resolver la autorización administrativa y la aprobación del proyecto de ejecución es la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Órgano tramitador: Dependencia del Área Funcional de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Huelva.

Descripción del proyecto: Dicho proyecto tiene por objeto la sustitución de dos de los cuatro brazos de descarga (de 16 pulgadas) que posee el pantalán grande de la planta de regasificación de Huelva, así como el reacondicionamiento general de los otros dos. Para ello, se llevarán a cabo trabajos en dos etapas:

- En una primera, se retirarán 2 brazos y se sustituirán por dos nuevos. Los brazos retirados se enviarán a las instalaciones del fabricante para su reacondicionado.
- En una segunda etapa, se sustituirán los dos brazos restantes por los reacondicionados.

Presupuesto: 4.896.070,83 €. (CUATRO MILLONES, OCHOCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL, SETENTA EUROS CON OCHENTA Y TRES CÉNTIMOS).

Lo que se hace público para conocimiento general y para que en el plazo de diez días (10), contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, pueda ser examinado el Proyecto en el Área Funcional de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Huelva, sita en Calle Berdigón, 11-13, 21003-Huelva, así como a través del siguiente enlace, donde podrán descargarse la referida documentación:



https://www.mptfp.gob.es/portal/delegaciones_gobierno/delegaciones/andalucia/proyectosci/procedimientos-informacion-publica/PROCEDIMIENTOS-AUTORIZACION-INFRAESTRUCTURASGASISTAS.html

Durante el período de tiempo mencionado podrán presentarse alegaciones mediante escrito dirigido a esta Área de Industria y Energía, presentado en Registro General de la citada Subdelegación de Gobierno, en las formas previstas en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien a través del Registro Electrónico de la Administración General del Estado, accesible, con código de órgano EA0040223 - Subdelegación del Gobierno en Huelva - Área Funcional de Industria y Energía, a través de <https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

y citando "Alegaciones al procedimiento de información pública expediente 135/2022"

Huelva, 11 de agosto de 2022.- LA JEFA DE LA DEPENDENCIA DEL ÁREA DE INDUSTRIA Y ENERGÍA. Fdo. Susana Collante Zeron.

OTROS ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. BDNS.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

ANUNCIO

Convocatoria de Subvenciones de tramitación anticipada para el año 2023 de la Diputación Provincial de Huelva destinadas a promocionar espacios de trabajo compartido (COWORKING) en municipios con población inferior a 5.000 habitantes y ELAs. "PLAN DE DINA

BDNS (Identif.): 644915

Extracto del acuerdo del Pleno Extraordinario de la Diputación de Huelva, de 19 de agosto de 2022 por el que se aprueba la Convocatoria de subvenciones de tramitación anticipada para el año 2023 de la Diputación Provincial de Huelva destinadas a promocionar espacios de trabajo compartido (coworking) en municipios con población inferior a 5.000 habitantes y ELAs. "Plan de dinamización reto demográfico-apoyo empresarial".

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/644915>)

Puede consultarse información de la convocatoria y descargarse los anexos en la página: https://sede.diphuelva.es/somtransparentes2/contenidos/12494_coworking-2023

- Objeto.

Es objeto de la presente convocatoria la regulación del procedimiento de concesión de subvenciones por parte de la Diputación Provincial de Huelva para la puesta en marcha de centros de empresas, viveros de empresas, espacios de coworking y centros de formación y estudio, así como la adaptación de los ya existentes a las nuevas necesidades legales y/o de homologación en los 60 municipios y ELAs de la provincia de Huelva que cuentan con menos de 5.000 habitantes, cuya relación se recoge en el Anexo VII de esta Convocatoria, conforme a las competencias legalmente atribuidas a esta administración.

La participación de la Diputación Provincial de Huelva fomentando estas iniciativas empresariales se materializará en una subvención dirigida a apoyar financieramente las siguientes acciones:

Adaptación, reforma y mejoras de centros de empresas/viveros/espacios coworking.

Dotación de equipamiento y mobiliario para los centros creados o preexistentes.

Adaptación de centros de formación para su homologación a las nuevas exigencias legales.



Adecantamiento y mejora del entorno de estos centros (creación de aparcamientos, dotación de mobiliario urbano, ajardinados, estructuras de aislamiento acústico...).

3. La presente convocatoria va dirigida a Ayuntamientos de municipios con población inferior a 5.000 habitantes y ELAs de la provincia de Huelva, Mancomunidades de los mismos y Asociaciones Empresariales con ámbito de actuación en dichos municipios, siempre que el proyecto se realice en los mismos.
4. Todos los proyectos se desarrollarán en municipios de la provincia de Huelva con población inferior a 5.000 habitantes a fecha del padrón del 01-01-21. Se entenderá que el proyecto se realiza en un municipio cuando el domicilio del centro de trabajo compartido esté situado en dicho término municipal.
5. No podrán ser beneficiarios/as de la presente convocatoria de subvenciones aquellos proyectos que reciban cualquier tipo de subvención o ayuda por parte de algún Área o Servicio de esta Diputación para la misma finalidad.

- Régimen jurídico.

Ordenanza general de subvenciones de la Diputación Provincial de Huelva. (BOP nº 136 de 18 de julio de 2016). (Ver más punto

3 de la convocatoria).

- Entidades y Asociaciones beneficiarias.

La presente convocatoria contempla las siguientes entidades y asociaciones beneficiarias que promuevan espacios de trabajo compartidos en la provincia:

- a) Entidades locales de municipios inferiores a 5.000 habitantes.
- b) Mancomunidades de municipios con ámbito de actuación en municipios con población inferior a 5.000 habitantes de la provincia.
- c) Asociaciones de empresas con ámbito de actuación en municipios con población inferior a 5.000 habitantes de la provincia.

En el supuesto de asociaciones de empresa deberán:

- i. Estar legalmente constituida.
- ii. Estar inscrita en el correspondiente Registro.
- iii. Tener domicilio social y/o ámbito de actuación en un municipio de la provincia de Huelva con población inferior a 5.000 habitantes.

Una misma entidad/asociación solicitante solo podrá recibir ayuda para un único proyecto.

Un mismo proyecto solo podrá subvencionarse por una sola vez.

No podrán obtener la condición de beneficiaria las entidades o asociaciones que se encuentren incurso en alguna de las prohibiciones o circunstancias recogidas en el artículo 13 de la LGS y concordantes de su Reglamento. La acreditación por parte de las entidades o asociaciones solicitantes de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario/a podrá realizarse mediante declaración responsable suscrita por su representante legal.

- Ámbito temporal de las actividades.

1. Las entidades y asociaciones solicitantes podrán presentar, en el marco de esta convocatoria, proyectos que vayan a ejecutarse en su totalidad en el plazo máximo de 12 meses, desde el día siguiente de la publicación de la resolución de concesión de la presente convocatoria. 2. No serán subvencionados/as aquellos/as proyectos/actividades que se inicien y/o se desarrollen fuera de este periodo, excluyéndose los/as que no cumplan este requisito.

- Presupuesto total y aplicación presupuestaria.

1. El presupuesto máximo disponible para la concesión de las subvenciones a las que se refiere la presente convocatoria es de ciento mil euros (150.000,00 €) que se imputarán al presupuesto



del ejercicio 2023, dentro de la unidad orgánica donde se encuentra el servicio Huelva Empresa, atendiendo a la posibilidad que contempla el artículo 56 del Reglamento 887/2006, de 21 de julio, de la Ley General de Subvenciones y en relación con el artículo 47 de la Ley General Presupuestaria, sobre tramitación anticipada, quedando condicionada a la efectiva aprobación de los Presupuestos de la Diputación de Huelva para el año 2023, y a la inclusión en los mismos de una partida denominada "Programa de Fomento para la dinamización reto demográfico y apoyo empresarial a centros coworking comarcales" con el importe indicado.

2. Este presupuesto tendrá carácter estimado, quedando condicionada la convocatoria a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el momento de la Resolución de concesión. (Ver más punto 6 de la convocatoria).

- Cuantía y abono.

El importe máximo de ayuda por proyecto será de 12.000,00 € como máximo.

Los trámites para el pago de la ayuda se iniciarán tras la justificación de la entidad beneficiaria de la subvención concedida, presentada en plazo y forma y contando con el informe favorable del servicio concedente que la subvención se ha aplicado a la finalidad y que las justificaciones aportadas corresponden a los gastos directamente relacionados con la actividad a subvencionar y, contando con el informe favorable del servicio instructor.

El importe de las subvenciones, en ningún caso, podrá ser de tal cuantía que en concurrencia con otras subvenciones supere el coste de la actuación solicitada.

4. No podrá realizarse el pago en tanto la entidad/asociación beneficiaria no se halle al corriente en sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o sea deudora por resolución de procedencia de reintegro. (Ver más punto 7 de la convocatoria).

- Presentación de solicitudes y plazos.

1. El plazo de presentación de solicitudes para la presente convocatoria se iniciará al día siguiente de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, expirando el 30 de septiembre de 2022.
2. Las solicitudes se presentarán conforme a los modelos de esta convocatoria, acompañadas de los anexos y documentación específica establecida.
3. No se admitirá ninguna solicitud con fecha anterior ni posterior a la del plazo señalado en esta convocatoria.
4. Las solicitudes (Anexo I. Solicitud de subvención) se presentarán, acompañadas de la documentación específica, a través del catálogo de servicios de la sede electrónica de la Diputación en la dirección (<https://sede.diphuelva.es>), cumplimentando la información requerida para ese procedimiento. La presentación de la solicitud requerirá el acceso mediante sistema de identificación digital (CI@ve o certificado digital). Los documentos que se incorporen deberán estar en formato PDF, conforme a los requisitos técnicos establecidos.
5. En el supuesto que se utilice un certificado personal para presentar una solicitud en nombre de una entidad/asociación representada se deberán indicar los datos de la entidad/asociación representada. En este supuesto, deberá aportarse necesariamente un documento que acredite la condición de representante de la entidad/asociación de la persona que realiza esta solicitud.
6. Se tendrá como no representada la documentación que se haga llegar por medios diferentes al indicado en el apartado anterior, conforme al artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. (Ver más punto 11 de la convocatoria).

Huelva. 2022-08-22. Rafael J. Vera Torrecillas



DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA**ANUNCIO**

Convocatoria de subvenciones de tramitación anticipada para el año 2023 de la Diputación Provincial de Huelva destinadas a fomentar la creación de empresas y empleo autónomo en municipios con población inferior a 5.000 habitantes y ELAs. “Plan de Dinamiza

BDNS (Identif.): 644917

Extracto del acuerdo del Pleno extraordinario de la Diputación de Huelva de 19 de agosto de 2022 por el que se aprueba la Convocatoria de subvenciones de tramitación anticipada para el año 2023 de la Diputación Provincial de Huelva destinadas a fomentar la creación de empresas y empleo autónomo en municipios con población inferior a 5.000 habitantes y ELAs. “Plan de Dinamización Reto- Demográfico- Apoyo empresarial”.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/644917>)

Puede consultarse información de la convocatoria y descargarse los anexos en la página:

https://sede.diphuelva.es/somosttransparentes2/contenidos/12495_ autoempleo

- Objeto.

1. Es objeto de la presente convocatoria la regulación del procedimiento de concesión de subvenciones por parte de la Diputación Provincial de Huelva para el fomento y creación de nuevas empresas, en los 60 municipios y ELAs de la provincia de Huelva que cuentan con menos de 5.000 habitantes, cuya relación se recoge en el Anexo VII de esta Convocatoria, conforme a las competencias legalmente atribuidas a esta administración.
2. La participación de la Diputación Provincial de Huelva fomentando estas iniciativas empresariales se materializará en una subvención dirigida a apoyar financieramente el inicio de una actividad económica y el mantenimiento de dicha actividad durante, al menos, un periodo mínimo de 18 meses contados a partir de la fecha de resolución de la concesión. Serán especialmente valorados aquellos proyectos de creación empresarial que presenten un componente innovador, que cubran espacios vacíos en los diferentes sectores económicos (nuevos yacimientos), o de servicios necesarios y/o básicos para el municipio donde se desarrolle la actividad.
3. La presente convocatoria va dirigida a personas físicas y agrupaciones de personas físicas (sociedades civiles y comunidades de bienes) así como personas jurídicas y agrupaciones de las mismas, que promuevan nuevos proyectos empresariales.
4. No podrán ser beneficiarios/as de la presente convocatoria de subvenciones aquellos proyectos que reciban cualquier tipo de subvención o ayuda por parte de algún Área o Servicio de esta Diputación para la misma finalidad.

- Régimen jurídico.

Ordenanza general de subvenciones de la Diputación Provincial de Huelva. (BOP nº 136 de 18 de julio de 2016). (Ver más punto 3 de la convocatoria).

- Personas y entidades beneficiarias.

1. La presente convocatoria contempla las siguientes entidades y personas beneficiarias según dos líneas de subvención diferenciadas:

a) LINEA 1:

Tendrán la condición de beneficiarias de estas subvenciones las personas físicas y agrupaciones de personas físicas (sociedades civiles y comunidades de bienes) que promuevan nuevos proyectos empresariales en municipios y en ELAs de la provincia de Huelva con población inferior a 5.000 habitantes y que cumplan los siguientes requisitos:



- a) Haber iniciado la actividad económica empresarial con su correspondiente alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, o en aquel que legal o estatutariamente le corresponda, con posterioridad al 1 de enero de 2021.
- b) Haber iniciado la actividad profesional para la cual se solicita la ayuda, previo a la fecha de la solicitud de la subvención y con posterioridad a 1 de enero de 2021.
- c) Estar dado de alta en el Censo de actividades de la AEAT, previo a la fecha de la solicitud de la subvención y con posterioridad a 1 de enero de 2021.
- d) Desarrollar la actividad en un municipio de la provincia de Huelva con población inferior a 5.000 habitantes a fecha del padrón del 01-01-21. Se entenderá que la actividad se ejerce en un municipio cuando el domicilio de la actividad esté situado en dicho término municipal.
- e) En el caso de agrupaciones de personas físicas, deberán identificarse los miembros de la misma y su grado de participación, excluyéndose la posibilidad de solicitud individual por cualquiera de los miembros.

b) LINEA 2:

Tendrán la condición de beneficiarias de estas subvenciones las personas jurídicas y agrupaciones de las mismas, que promuevan nuevos proyectos empresariales que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Haber iniciado la actividad económica empresarial con su correspondiente alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, o en aquel que legal o estatutariamente le corresponda, con posterioridad al 1 de enero de 2021.

Quedarán excluidos/as todos aquellos/as trabajadores/as por cuenta propia o autónomos/as que estén dados de alta en el Régimen Especial con motivo o circunstancia del cargo que ocupen en la dirección de la empresa o del número de acciones o participaciones que posean de la Sociedad. Es decir, quedarán excluidos/as de esta convocatoria todos/as aquellos/as trabajadores/as autónomos/as cuyas circunstancias de alta en el régimen especial referido se encuentren contempladas en la Disposición Adicional Vigésimo séptima del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de Junio, por que el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- b) Haber iniciado la actividad profesional para la cual se solicita la ayuda, previo a la fecha de la solicitud de la subvención y con posterioridad a 1 de enero de 2021.
- c) Estar dado de alta en el Censo de actividades de la AEAT, previo a la fecha de la solicitud de la subvención y con posterioridad a 1 de enero de 2021.

En el supuesto de personas jurídicas deberán:

- a) Estar legalmente constituida.
 - b) Estar inscrita en el correspondiente Registro.
 - c) Tener domicilio social en un municipio de la provincia de Huelva con población inferior a 5.000 habitantes.
 - d) En el caso de agrupaciones de personas físicas, deberán identificarse los miembros de la misma y su grado de participación, excluyéndose la posibilidad de solicitud individual por cualquiera de los miembros.
2. Los proyectos que fuesen a crearse a partir de la fecha publicación de la presente convocatoria y hasta 30 de noviembre de 2022, también deberán presentar el alta de la actividad correspondiente (Hacienda estatal y Seguridad social) con carácter previo a la solicitud.
 3. Una misma entidad/persona solicitante solo podrá recibir ayuda para un único proyecto.
 4. Un mismo proyecto solo podrá subvencionarse por una sola línea de esta convocatoria.
 5. No podrán obtener la condición de beneficiaria las entidades o personas que se encuentren incurso en alguna de las prohibiciones o circunstancias recogidas en el artículo 13 de la LGS y concordantes de su Reglamento ni aquellas que estén incurso en procedimientos de cobro



por vía de apremio de deudas contraídas con la Diputación Provincial de Huelva o demás entes dependientes de esta. La acreditación por parte de las personas o entidades solicitantes de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario/a podrá realizarse mediante declaración responsable suscrita por su representante legal.

- **Ámbito temporal de las actividades.**

Las personas físicas, jurídicas y demás entes sin personalidad solicitantes, podrán presentar en el marco de esta convocatoria, proyectos de creación de empresas que se hayan iniciado con posterioridad al 1 de enero de 2021 o aquellos que se inicien desde la fecha de publicación de la presente convocatoria y como máximo hasta el 30 de noviembre de 2022.

No serán subvencionados/as aquellos/as proyectos/actividades que se inicien y/o se desarrollen fuera de este periodo, excluyéndose los/as que no cumplan este requisito.

- **Presupuesto total y aplicación presupuestaria.**

1. El presupuesto máximo disponible para la concesión de las subvenciones a las que se refiere la presente convocatoria será de trescientos mil euros (300.000,00 €) que se imputarán al presupuesto del ejercicio 2023, dentro de la unidad orgánica donde se encuentra el servicio Huelva Empresa, atendiendo a la posibilidad que contempla el artículo 56 del Reglamento 887/2006, de 21 de julio, de la Ley General de Subvenciones y en relación con el artículo 47 de la Ley General Presupuestaria, sobre tramitación anticipada quedando condicionada a la efectiva aprobación de los Presupuestos de la Diputación de Huelva para el año 2023, y a la inclusión en los mismos de una partida denominada "Programa de Fomento para la dinamización reto demográfico y apoyo empresarial para la creación y consolidación de empresas y autoempleo" con el importe indicado.
2. Este presupuesto tendrá carácter estimado, quedando condicionada la convocatoria a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el momento de la Resolución de concesión.
3. Se establecen dos líneas de subvención:
LÍNEA 1. Subvenciones a personas físicas y agrupaciones de personas físicas, se destinarán un total de 204.000,00 €.
LÍNEA 2. Subvenciones a personas jurídicas y agrupaciones de personas jurídicas, se destinarán un total de 96.000,00 €.
4. En ningún caso podrán concederse subvenciones por encima del límite presupuestario fijado para esta convocatoria.
(Ver más punto 6 de la convocatoria).

- **Procedimiento de selección.**

Se establece un procedimiento de selección que se realizará en régimen de concurrencia competitiva según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley General de Subvenciones.

- **Cuantía y abono.**

1. El importe máximo de ayuda por proyecto será en:
LÍNEA 1: un máximo de 34 subvenciones de 6.000,00 € cada una.
LÍNEA 2: un máximo de 16 subvenciones de 6.000,00 € cada una.
(Ver más punto 7 de la convocatoria).

- **Presentación de solicitudes y plazos.**

1. El plazo de presentación de solicitudes para la presente convocatoria se iniciará al día siguiente de la publicación del extracto de las mismas en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, expirando el 30 de noviembre de 2022.
2. Las solicitudes se presentarán conforme a los modelos de esta convocatoria, acompañadas de los anexos y documentación específica establecida.



-
3. No se admitirá ninguna solicitud con fecha anterior ni posterior a la del plazo señalado en esta convocatoria.
 4. Las solicitudes (Anexo I. Solicitud de subvención) se presentarán, acompañadas de la documentación específica, a través del catálogo de servicios de la sede electrónica de la Diputación en la dirección (<https://sede.diphuelva.es>), cumplimentando la información requerida para ese procedimiento. La presentación de la solicitud requerirá el acceso mediante sistema de identificación digital (Cl@ve o certificado digital). Los documentos que se incorporen deberán estar en formato PDF, conforme a los requisitos técnicos establecidos.

Asimismo, para las personas físicas, las solicitudes y documentación anexa podrán presentarse por algunos de los medios previstos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. (Ver más punto 11 de la convocatoria).

Huelva. 2022-08-22. Rafael J. Vera Torrecillas Secretario General.

