



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA COSTA DE HUELVA, S. A.**

RESOLUCION de 20 de Mayo de 2004, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Gestión Integral del Agua Costa de Huelva, S. A. Expte. núm.: 1522. Código de Convenio: 2101432.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Gestión Integral del Agua Costa de Huelva, S. A., que fue suscrito con fecha 23 de Marzo de 2004, por los representantes 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 1/1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 6/2000, de 28 de Abril y 13/ 2000, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

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

Huelva, a 20 de Mayo de 2004.-El Delegado Provincial,

Fdo.: José Luis Diez Cuellar.

### **V CONVENIO LABORAL GESTION INTEGRAL DEL AGUA COSTA DE HUELVA, S. A. GIAHSA 20004**

#### **Capítulo I. Principios Generales**

##### **Artículo 1. Ambito de Aplicación**

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y las normas sociales entre la Empresa GESTION INTEGRAL DEL AGUA COSTA DE HUELVA, S. A. y los/las trabajadores/as que presten sus servicios en el





ámbito territorial de la Mancomunidad de Agua Costa de Huelva, o Entidad Local que la sustituya.

## **Artículo 2. Ambito Temporal**

La vigencia del presente Convenio será de un año, y entrará en vigor a efectos económicos, el 1º de Enero del 2004, sea cual fuere la fecha de su firma y/o publicación en el B.O.P., extinguiéndose los mismos el día 31.12.2004.

Salvo que expresamente se diga otra cosa, las cuantías que aparecen reflejadas en el Convenio, se entienden referidas al 2004. Durante la vigencia del Convenio, las retribuciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán las contenidas en las Tablas Salariales que figuran en los anexos I y II, habiéndose tomando como base para su cálculo las que se encontraban en vigor en 2003 incrementadas a razón de un 2%. En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrase al 31.12.2004 un crecimiento respecto al 31.12.2003 superior al 2%, se efectuará una revisión salarial del ejercicio por la diferencia.

## **Artículo 3. Denuncia y Revisión**

El presente Convenio se entenderá prorrogado por el plazo de un año, si a su vencimiento no es denunciado por alguna de las partes, con el plazo de un mes de antelación, como mínimo a la fecha de su finalización.

Una vez concluida su vigencia y hasta tanto sea sustituido por otro, continuarán rigiendo en su totalidad las cláusulas normativas.

Ambas representaciones se comprometen a iniciar las negociaciones del siguiente Convenio no más tarde del mes siguiente a la terminación del mismo.

## **Artículo 4. Vinculación A La Totalidad**

Todas las estipulaciones contenidas en este Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la Autoridad competente, derogase, o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del presente Convenio a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por ambas partes.

## **Artículo 5. Garantías Personales**

Se garantiza a todos los/las trabajadores/as afectados por el presente Convenio que en ningún caso las retribuciones que reciban como consecuencia de su aplicación serán inferiores a los salarios que vengan percibiendo en sus Ayuntamientos de origen como contraprestación a los servicios que aquellos les prestaran con carácter ordinario, aunque la estructura salarial y cuantía de los conceptos que la integran será la que se derive de la presente norma.

Si algún/a trabajador/a acreditara que las retribuciones que le corresponde percibir por la aplicación de este Convenio son inferiores a las que hubiera venido percibiendo en su Ayuntamiento de origen, en computo anual, y sin que formen parte del cálculo aquellas cantidades que se perciban en concepto de antigüedad, para las cuales será de aplicación lo previsto en el art. 36 del presente convenio, se le reconocerá un complemento personal por la diferencia acreditada. Dicho complemento no será absorbible, salvo en caso de cambio de categoría en la empresa, pero tampoco le afectarán los posibles incrementos del Convenio.

### **Artículo 6. Publicación**

Una vez aprobado por la Autoridad Laboral, en el plazo máximo de CUARENTA Y CINCO DIAS (45 DIAS.) este Convenio Colectivo será editado por la Empresa, entregando un ejemplar para cada una de las personas afectadas por el mismo y se publicará de manera permanente en los Tablones de Anuncios de los distintos Centros.

### **Artículo 7. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo, basada en la jerarquía, y dentro de las normas y orientaciones de la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc, cuando se acometan por la Empresa cambios sustanciales relacionados con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, para lo que serán informados con la suficiente antelación, buscando una participación activa del Comité de Empresa en cualquier reestructuración organizativa o funcional que se acometa.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos, no podrán producir merma ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores en general, por el contrario, se procurará que participen en la mejora que de todo ello pudiera derivarse.

### **Artículo 8. Comisión Paritaria y Asistencia**

AL CONSEJO DE ADMINISTRACION.- Se crea una



Comisión Paritaria, que entenderá del presente Convenio, formada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, con las funciones que a continuación se detallan:

- a) El seguimiento de la aplicación del Convenio para su exacto cumplimiento por las dos partes.
- b) El estudio de aquellas situaciones que la aplicación del presente Convenio pudiese crear en cuanto a las modificaciones de las retribuciones y condiciones de trabajo que pudieran establecerse.
- c) La adecuación a este Convenio en cuanto a las condiciones económicas de aquellas nuevas categorías que pudieran crearse y que no estén recogidas en los distintos niveles del mismo.
- d) La interpretación de las dudas que la aplicación práctica del Convenio plantee.
- e) La celebración de una conciliación previa a la adopción, por cualquiera de las partes, de medidas de conflicto colectivo.
- f) Cuantas otras medidas tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Esta Comisión se reunirá una vez al trimestre de forma ordinaria y, con carácter extraordinario, no más tarde de 9 días hábiles de cuando una de las partes lo solicite. Cada parte podrá ir acompañada a las sesiones por, como máximo dos asesores, que tendrán voz, pero no voto.

Para que un acuerdo se entienda válidamente adoptado, será necesario que reciba el asentimiento de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Tales acuerdos tendrán la misma eficacia que el Convenio, siendo, por tanto, de obligado cumplimiento.

La actividad de la Comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante la jurisdicción competente.

Los trabajadores de esta Empresa podrán asistir a las sesiones del Consejo de Administración a través del Presidente del Comité de Empresa, o persona en quien delegue, con voz pero sin voto.

## **Capítulo II. Empleo**

### **Artículo 9. Contratación**

La empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar las modalidades de Contratos de Trabajo contemplados en la legislación vigente.

En casos puntuales de urgente contratación, cuando las condiciones particulares



del supuesto concreto lo aconsejen, y en tanto se pone en funcionamiento el mecanismo de cobertura de vacantes regulado en el presente Convenio, la Empresa, si lo estima pertinente, podrá utilizar los servicios de Empresas de Trabajo Temporal debidamente autorizadas, debiendo dar cuenta al Comité cuando esta situación se produzca.

### **Artículo 10. Plantilla**

La Empresa confeccionará anualmente su organigrama funcional estableciendo el número de trabajadores/as que componen cada grupo profesional en cada Centro de trabajo con su respectiva categoría profesional. El organigrama funcional establecido por la empresa será, en la medida en que las posibilidades técnicas y de cualificación profesional lo permitan, cubierto básicamente por personal con contrato indefinido.

Asimismo, y para el conjunto de la Empresa, se relacionarán la totalidad de los trabajadores/as haciendo constar: Nombre y apellidos, D.N.I., n.º de inscripción a la Seguridad Social, fecha de ingreso o antigüedad en la Empresa, categoría profesional y antigüedad en la misma, diferenciando si pertenece a Administración, Producción o Distribución.

### **Artículo 11. Vacantes y su Cobertura**

Se entiende por puesto vacante aquél que se encuentra temporal o definitivamente sin titular, o es de nueva creación por la empresa; para cubrirlo se seguirán los siguientes pasos:

a) Si es de personal directivo o mando intermedio hasta nivel 5, será cubierto por la Empresa en los términos y condiciones que ésta decida, previa comunicación al Comité de Empresa.

b) Para el resto del personal, se realizarán las pruebas de aptitud que se estimen pertinentes, ofertándose en primer lugar a los trabajadores fijos de la misma categoría profesional, teniendo preferencia de acceso, aquellos trabajadores/as perteneciente al mismo grupo profesional del puesto a que se opta. En caso de no presentarse ningún trabajador/a de dicha categoría, al resto de los trabajadores/as fijos. Ante situaciones de igualdad entre trabajadores/as en el desarrollo de tales pruebas, se valorará, para su cobertura, la formación, méritos y antigüedad de cada uno/a de ellos/as.

c) Cuando la plaza no se cubra con el personal de la Empresa, se realizará una Oferta de Empleo, bien a través del INEM, bien mediante difusión pública, determinando la Empresa las pruebas selectivas a realizar y la documentación a aportar, teniendo preferencia de ingreso, en caso de igualdad de resultados, el personal que con anterioridad haya estado vinculado a la misma.



Para realizar pruebas de aptitud o selección, se nombrará un Tribunal formado por tres representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, que determinarán las pruebas a realizar, juzgarán y puntuarán las mismas entre los aspirantes, resolverán las posibles reclamaciones y establecerán el orden de ingreso según los puestos a cubrir.

En caso de que las pruebas o exámenes se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se establece la obligación por parte de la Empresa de compensar los gastos originados así como las horas empleadas por los representantes del Comité de Empresa en dicho Tribunal mediante el abono de la dieta fijada para asistencia a tribunales de selección de personal.

### **Artículo 12. Periodo de Prueba**

El ingreso de los/las trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, si así consta en su contrato, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Tres meses para los técnicos titulados, Técnicos no titulados y Mandos intermedios.
- Un mes para el resto de los trabajadores.

Dicho período de prueba se interrumpirá en caso de Incapacidad Temporal, o cualquiera otra de las causas de suspensión de la relación laboral establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, reanudándose en la fecha de su incorporación al trabajo. A los/las trabajadores/as que se les realice un nuevo contrato temporal no se les establecerá período de prueba, si son contratados en la misma categoría profesional.

Durante el período de prueba, Empresa y trabajador/a podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso alguno, percibiendo el trabajador la liquidación que le corresponda por los días trabajados. La Empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores el cese de la relación laboral, indicando, a ser posible, las causas.

### **Artículo 13. Excedencia Voluntaria**

Los/las trabajadores/as fijos/as con un año o más de antigüedad en la Empresa podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria en la que habrán de permanecer por un plazo mínimo de 6 meses y máximo de 5 años. El período mínimo se podrá prorrogar sin más requisitos que la comunicación a la Empresa con 15 días de anticipación a la fecha de terminación y hasta un período máximo de 5 años.





Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/ la mismo/a trabajador/a sin han transcurrido 2 años desde el final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se considera concedida a partir de los 30 días naturales siguientes a la fecha de su solicitud, salvo que con anterioridad a dicha fecha haya sido concedida por la Empresa. Si el/la trabajador/a tuviese la cualificación de mando intermedio (encargado/a, capataz, etc.) el preaviso será de 60 días y si tuviese jefatura de servicio, titulación media o superior será de 90 días.

Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con un mes de anticipación a la fecha de terminación de la excedencia o su prórroga, o si fuese para trabajar en una empresa dedicada a la misma actividad.

Solicitada la reincorporación a la Empresa, el/la trabajador/a ocupará la primera vacante que se produzca en su categoría profesional u otra similar o equivalente, si ésta se hubiere por el transcurso del tiempo suprimido, transformado, etc., o en una categoría inferior si así fuese aceptada por éste/a, en los derechos y obligaciones que tenga dicha categoría profesional, pudiendo optar también a las pruebas de superior categoría, en las mismas condiciones que sus compañeros/as en activo que la Empresa realice.

Solicitado el ingreso, el/la trabajador/a podrá ejercer su actividad en una empresa de su competencia si el período de excedencia fuese, al menos, de 2 años.

#### **Artículo 14. Excedencia Forzosa**

Los/las trabajadores/as elegidos/as o designados/as para un cargo público o sindical que les imposibilite su asistencia al trabajo, podrán pasar a la situación de excedencia forzosa, con derecho a conservar su antigüedad y con reingreso inmediato a su puesto de trabajo, si lo solicita no mas tarde de 30 días del cese de su cargo.

También los/las trabajadores/as, por nacimiento o adopción de hijos por un período máximo de tres años desde la fecha del nacimiento de éste podrán pasar a la situación de excedencia en las mismas condiciones estipuladas con anterioridad, dicha excedencia se podrá prorrogar por nacimiento o adopción de un nuevo hijo/a y hasta tres años desde su nacimiento.

#### **Artículo 15. Suspensión del Contrato de Trabajo**

Si un/a trabajador/a necesitase atender a un familiar hasta del 2º grado, y siempre que demostrase fehacientemente la necesidad y la imposibilidad de que otros familiares pudiesen prestar dicha atención, la Empresa les concederá un permiso sin sueldo y con baja en Seguridad Social, por un período máximo de 6 meses, salvo que se demostrase la imposibilidad de dicha concesión por necesidades del servicio.

## **Artículo 16. Trabajo de Categoría**

SUPERIOR.- Los/las trabajadores/as podrán ser destinados/as a realizar trabajos de categoría superior a la que ostenten, en cuyo caso percibirá todas las retribuciones económicas del puesto desempeñado, incluidas pagas extraordinarias u otro concepto económico que tenga asignado. Las vacaciones o baja por incapacidad temporal no anula este derecho, comunicándose a los representantes de los trabajadores tal situación, y su cese en su caso. Este cambio de ocupación no podrá ser de duración superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, salvo los casos de sustitución por servicio militar o civil, Incapacidad

Temporal, descanso por Maternidad, excedencia con reserva de puesto de trabajo y otras causas pactadas con los representantes de los trabajadores, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo motiven. Transcurrido el período de seis meses se considerará la existencia de una VACANTE debiendo estar cubierta, en los términos establecidos en el Artículo 11 (once), en plazo de seis meses.

## **Artículo 17. Trabajo de Categoría**

INFERIOR.- Por el tiempo imprescindible y por necesidades perentorias o imprevisibles, la Empresa podrá destinar a un/a trabajador/a a realizar tareas correspondientes a una categoría profesionalmente inferior a la suya, manteniendo el/la trabajador/a las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional.

Los/las trabajadores/as no podrán permanecer en tal situación más de 50 días consecutivos o alternos en el transcurso de un año, debiendo la Empresa procurar que dichos trabajos se realicen por las categorías más cercanas dentro de su grupo profesional al trabajo a realizar. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y profesional de los trabajadores.

## **Artículo 18. Personal con Capacidad**

DISMINUIDA.- En los casos en que se produzca disminución de capacidad de tal forma que el/la trabajador/a no pueda realizar, sin riesgo para su salud, su tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la Empresa, una vez comprobada tal circunstancia por el servicio médico de la misma, le procurará adecuar a un puesto ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas, siempre que la plantilla de la Empresa lo permita. El/la trabajador/a por este hecho no podrá ver disminuida la retribución correspondiente a la categoría que ostentaba.

## **Artículo 19. Movilidad Geográfica**





Como regla general los/las trabajadores/as provenientes de los Ayuntamientos desempeñarán sus funciones dentro del sector geográfico correspondiente al centro de trabajo al que se encuentren adscritos, del mismo modo los contratados por GIAHSA lo harán dentro del sector al que corresponda.

El ámbito territorial de cada sector, será fijado por la empresa teniendo en cuenta criterios de continuidad geográfica. Ello no obstante por razones de emergencia, de acumulación coyuntural de tareas, guardias o averías que no puedan ser reparadas con los medios materiales y humanos de que dicho sector disponga, la Dirección de la Empresa podrá ordenar el desplazamiento de los/las trabajadores/as a sectores diferentes a los que están adscritos, por el tiempo imprescindible.

En todo caso, los desplazamientos se efectuaran con los vehículos de la Empresa o, en su defecto, a costa de la misma.

Los sectores actualmente existentes, son los siguientes:

Sector Occidental: Abarcará desde el término municipal de Lepe hasta Ayamonte.

Sector Oriental: Abarcará los términos municipales desde Cartaya a Mazagón.

Sector Andévalo: Abarcará los términos municipales de las Corporaciones Locales pertenecientes a la Mancomunidad del Andévalo en los que Giahsa preste sus servicios.

Sector Cuenca Minera: Abarcará los términos municipales de las Corporaciones Locales pertenecientes a la Mancomunidad de la Cuenca Minera en los que Giahsa preste sus servicios.

En los casos en que los/las trabajadores/as sean desplazados/as de su lugar de trabajo, la jornada laboral de los/las mismos/as comenzará en los citados casos en el lugar de trabajo adscrito y concluirá con la antelación suficiente para que el/la trabajador/a pueda estar en el centro de trabajo de origen a la hora de terminación de la jornada.

Si los/las trabajadores/as tuviesen que realizar el almuerzo o cena fuera de su domicilio como consecuencia del desplazamiento, ésta será por cuenta de la Empresa en la cuantía fijada en el Convenio.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de los desplazamientos que resulten obligados como consecuencia de que el referido personal haya de recibir cursos específicos de formación.

## **Artículo 20. Traslados**



Cuando por necesidades del servicio la Empresa necesite el traslado de un/a trabajador/a a otro centro de trabajo que implique cambio de domicilio familiar, previo a la adscripción forzosa de un/a trabajador/a, se ofertará para que los/las trabajadores/as de manera voluntaria accedan a él, en cuyo caso la Empresa sólo abonará los gastos de traslado de la vivienda y los de su familia.

En el caso de traslado forzoso, previo al mismo, se instruirá el oportuno expediente, resolviendo la Autoridad Laboral, en su caso, si procede.

Autorizado el traslado, la Empresa abonará al trabajador/ a con los gastos que originen el traslado del domicilio y de la familia del trabajador/a y con una indemnización que se pactará con los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo se someterá la cuantía de la indemnización al arbitraje de la Autoridad Laboral (Y se le reconocerá derecho a todas sus retribuciones los días necesarios para efectuar el cambio de residencia).

En caso de producirse una vacante en el lugar de procedencia del trabajador/a, éste/a tendrá preferencia si es de su categoría profesional a ocupar dicha plaza.

### **Artículo 21. Conducción de Vehículos**

Será obligación del personal que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentre en posesión de permiso de conducir adecuado, la conducción de los vehículos que la Empresa ponga a su disposición para el desempeño de sus funciones, si para realizar las mismas son necesarios.

El personal que a la entrada en vigor de este Convenio ocupe un puesto de trabajo cuyo contenido entrañe la conveniencia de conducción de vehículos de la Empresa, no disponga del permiso correspondiente podrá obtenerlo si lo desea a costa de ésta, a cuyo fin se arbitrarán los medios necesarios para que el/la trabajador/a, fuera de su jornada de trabajo, siga los cursos teórico-prácticos precisos, concediéndoles los permisos retribuidos necesarios, cuando tenga que presentarse a los oportunos exámenes.

Ello, no obstante, si el/la trabajador/a fuera suspendido/ a seis veces en los exámenes correspondientes o no obtuviera el permiso en el plazo de cinco meses, la Empresa quedará liberada de esta obligación.

A los/las trabajadores/as que realicen estas funciones se les facilitarán las licencias retribuidas necesarias para efectuar las renovaciones oportunas del permiso de conducir.

Si por cualquier circunstancia al trabajador/a le fuera retirado dicho permiso, o por cualquier causa no pudiera proveerse del mismo o le fuese retirado, la Empresa respetará todas sus condiciones laborales y salariales, poniendo a su disposición los medios necesarios para efectuar su trabajo.



Los vehículos que la empresa ponga a disposición de los/las trabajadores/as cumplirán todas las exigencias que la vigente normativa establece, no siendo los/las trabajadores/as responsables de mas actos que las infracciones culposas que cometan.

Igualmente, dada la climatología de la zona, se dotará de aire acondicionado a aquellos vehículos que resulte aconsejable, en función del tipo de tarea que se realice.

### **Capítulo III. Jornada**

#### **Artículo 22. Jornada de Trabajo**

La jornada laboral efectiva y ordinaria de los/las trabajadores/as a los que es de aplicación este Convenio será de 35 horas en computo semanal, con una interrupción de 20 minutos diarios que se considerará a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

#### **Artículo 23. Horario de Trabajo**

El horario será el siguiente:

- Oficinas centrales y periféricas: (Comercial y Técnica):
- De 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes.

Para el personal que atienda la telefonía y el que desempeñe funciones de Secretaría de los Organos de Gobierno, se pactará el horario individualmente, con el visto bueno de los representantes de los trabajadores.

- Personal operario: El personal de los niveles VI, VII y VIII prestará su jornada laboral según el planing de turnos establecido. Los cuadrantes de turnos serán modificados de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, siendo objeto de la negociación el horario establecido para los distintos turnos. En caso de no alcanzarse acuerdo al respecto, regirán los horarios que a continuación se expresan:

a) Turno de Mañana y Tarde:

- Mañana: De 08.00 a 15.00 horas.
- Tarde: De 15.00 a 22.00 horas.

b) Turno de Mañana, Tarde y Noche:

- Mañana: De 07.30 a 15.30 horas.



- Tarde: De 15.30 a 11.30 horas.

- Noche: De 11.30 a 07.30 horas.

Dicho planing de turnos podrá ser modificado de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores en los casos en que se alteren los servicios a prestar por circunstancias sobrevenidas.

Ello no obstante, los oficiales que eventual o permanentemente desempeñen funciones de supervisión de obras o servicios efectuarán el trabajo en jornada partida, en horario que se acuerde con la Empresa, dependiendo de la índole de las obras o servicios a supervisar.

Al inicio de la jornada laboral, el personal deberá encontrarse en el lugar que tenga asignado, considerándose a estos efectos que los/las trabajadores/as subrogados/as de los respectivos Ayuntamientos la comienzan en el lugar que tenían designado en los mismos o los que dentro del mismo municipio se designe.

#### **Artículo 24. Régimen de Turnos**

Ningún trabajador en régimen de turno podrá abandonar el trabajo sin que haya ocupado su puesto el que debe relevarlo, debiendo la Dirección de la Empresa buscar un relevo en un máximo de 4 horas, salvo que el trabajador que tiene que doblar solicite voluntariamente el realizar el doblaje completo. Si no fuese posible realizar la sustitución, el empleado vendrá obligado a doblar la jornada completa.

Si se conoce, al menos con 24 horas de antelación, que se va a tener que realizar un doblaje y se pone en conocimiento de la Empresa, ésta deberá poner todos los medios para evitar dicho doblaje, procurando no obligar a doblar a una persona más de dos días consecutivos si se conocía, con 24 horas de antelación, que se iba a producir el doblaje. Para evitar estos doblajes la Empresa se compromete a tener al menos a cinco (5) personas por cada puesto de trabajo a turno rotativo continuo y a las personas precisas para los puestos a turno incompleto, así como a tener cubiertas, sin necesidad de doblajes, las vacaciones de todas estas personas.

Este personal, deberá conocer el cuadrante anual inicial con dos meses de antelación a su entrada en vigor, respetándose asimismo esta antelación para aquellas modificaciones que pueda sufrir durante el año. No obstante lo anterior, este plazo no regirá cuando así se pacte con los trabajadores afectados.

Además, en ausencias de una cierta duración, que no pudieran ser cubiertas con el personal de plantilla de la Empresa, para evitar los doblajes la Dirección podrá utilizar cuantas modalidades de contratación se prevean en la legislación, para lo cual mantendrá contacto permanente con un equipo de personas suficientemente adiestrado para realizar las sustituciones, por razones obvias, tenderán a

realizarse en los puestos más sencillos, rotando internamente a nuestro personal más experimentado.

Salvo que existan razones realmente justificadas, los mandos deberán acceder a las peticiones de permuta de turnos cuando lo soliciten los dos permutantes.

En los casos de cambio obligado de letra de cualquier persona encuadrada en régimen de turno rotativo continuo, se respetará el que dicho cambio no suponga trabajar mayor jornada anual que la pactada por lo que llegado el 1º de Diciembre, el interesado que entienda haber trabajado por este motivo un mayor número de jornadas anuales de las pactadas, lo comunicará a sus jefes, y comprobada la veracidad de la comunicación, se darán lo antes posible los descansos no disfrutados.

### **Artículo 25. Descanso Diario**

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá existir un período mínimo de 12 horas.

En consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, el/la trabajador/a, cualquiera que fuera su régimen de trabajo, que tenga necesidad de realizar horas extraordinarias, no vendrá obligado a realizar el trabajo en la jornada ordinaria siguiente hasta que hayan transcurrido 12 horas, como mínimo, desde la finalización de jornada extraordinaria. Si por la naturaleza del trabajo a turno o por necesidad del servicio, a juicio exclusivo de la Dirección, fuese necesario que el/la trabajador/a se integrase en su puesto de trabajo al comienzo de su jornada ordinaria, se le abonarían como extraordinarias las horas en que hubiese disminuido su descanso. En ambos casos utilizará los medios de transporte de la Empresa.

No obstante lo anterior, para aquellos/as trabajadores/ as sometidos/as a turno, cuando un/una trabajador/a, al cambiar de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Las horas extraordinarias percibidas por el personal como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, no tendrá consideración de tales a los efectos de los límites legalmente establecidos, toda vez que no se trata de horas extraordinarias realmente trabajadas, y sí de una compensación por descanso no disfrutado.

### **Artículo 26. Fiestas Retribuidas**

La Empresa respetará y considerará como fiestas propias de cada uno de los

municipios que componen la Mancomunidad, como el día del patrón/a y días de fiesta mayor, cuyo disfrute será únicamente para los/las trabajadores/as que tengan su puesto de trabajo en dichos municipios. El personal operario que atienda varios municipios sólo podrá disfrutar de las fiestas correspondientes a uno de ellos.

### **Artículo 27. Vacaciones y Su Retribución**

El personal afectado por este Convenio tiene derecho a treinta (30) días naturales al año de vacaciones retribuidas por el total de sus percepciones mensuales, que se podrán dividir en dos períodos de tiempo, de quince (15) días, a no ser que se destinen a atender urgencias familiares o análogas, en cuyo caso, podrá ser menor de los días citados.

Las vacaciones se computan por años naturales y su disfrute será proporcional al tiempo trabajado en ese año, teniendo en cuenta que a estos efectos la fracción de mes trabajado se computa como mes completo.

### **Artículo 28. Determinación Programa**

VACACIONES.- Con dos meses de antelación, la Dirección dará a conocer a los distintos grupos homogéneos que a efectos de vacaciones existan, las necesidades en dichos grupos, y respetando dichas necesidades, el personal de cada grupo en cuestión fijará, utilizando los criterios que considere oportunos el programa de vacaciones del año, dándoselo a conocer a la Dirección antes del último día del mes de Febrero.

Únicamente en el caso de que llegada esa fecha, el personal no hubiera confeccionado el programa o bien éste no se ajustara a las necesidades indicadas por la Dirección, ésta se verá obligada a establecer dicho programa, dándolo a conocer al personal afectado.

En la programación se respetará el que el primer día de vacaciones coincida en lunes o el siguiente día laborable si éste fuera festivo en cuanto al personal a jornada ordinaria, y en el primer día hábil de un ciclo para el personal a turnos.

Si las necesidades marcadas por la Dirección permitieran al/la trabajador/a fraccionar las vacaciones en dos períodos, el segundo período deberá empezar a disfrutarse al siguiente día hábil semanal a aquél en que finalizó el primer período.

Para atender necesidades urgentes e imprevisibles se podrán conceder uno o más días de permiso a cuenta de las vacaciones.

Si tras confeccionarse los programas de vacaciones, por la causa que fuere se produjeran algunos huecos, para la cobertura de los mismos, se utilizará el mismo sistema que se utilice en ese grupo en cuestión para la determinación del



programa de vacaciones.

Cuando por necesidades del trabajo una persona adscrita al régimen de turnos no pudiera disfrutar sus vacaciones con la letra en que esté encuadrado, disfrutará en su momento tantos días laborales de vacaciones como los que disfrutó su letra.

### **Artículo 29. Computo y Pérdida de las Vacaciones**

Las vacaciones deberán comenzar y finalizar su disfrute dentro de ese mismo año natural, salvo mutuo acuerdo entre la Dirección y el interesado, que deberá constar por escrito; en caso contrario, el 31 de Diciembre de cada año se pierde el derecho al disfrute de las vacaciones que hubiera pendientes, salvo que dicha falta de disfrute se haya debido a la baja por enfermedad o accidente, en cuyo caso, al reincorporarse el interesado tras dicha baja, disfrutará las vacaciones correspondientes al tiempo en que estuvo de alta para el trabajo en el año a que correspondan.

No obstante lo anterior, la Comisión Paritaria regulada en el art. 8 del presente Convenio conocerá y se pronunciará en aquellos casos puntuales que, sin estar comprendidos en lo anteriormente previsto, pudieren generar dudas acerca de la inaplicabilidad de lo establecido en este artículo en cuanto a pérdida del derecho a disfrute de vacaciones se refiere.

La baja médica acaecida durante el disfrute de las vacaciones no las interrumpirá, salvo en lo dispuesto en el punto anterior.

Únicamente se interrumpirán las vacaciones en caso de hospitalización del trabajador/a o por necesitar este/a reposo absoluto por prescripción facultativa, sin perjuicio del análisis puntual de situaciones por la Comisión Paritaria.

### **Artículo 30. Resarcimiento de Perjuicios**

Cuando por necesidades de la Empresa se modifique a un/ una trabajador/a el período de disfrute de vacaciones que tuviera programado, se le resarcirá de los perjuicios económicos que esto pudiera ocasionarle por las obligaciones contraídas con un tercero, previa demostración de este perjuicio y su cuantía.

### **Artículo 31. Permisos Retribuidos**

El personal afectado por este Convenio, avisándolo con la antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse de su trabajo con derecho al total de su remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

a) Por matrimonio, QUINCE DIAS naturales.





b) Por matrimonio de hijos, padres y hermanos tanto del trabajador como de su cónyuge, el día de la celebración.

c) Por nacimiento o adopción de un hijo, así como por práctica de interrupción involuntaria o voluntaria (en los casos despenalizados por la Ley) del embarazo, el trabajador tendrá derecho a TRES DIAS laborables.

d) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado de hijo, en caso de estar éste también afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

e) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal (al comienzo o al final de la jornada) en media hora; con la misma finalidad. En caso de que ambos cónyuges trabajen, este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por tal:

1.- La asistencia, previa citación, a Juzgados y Tribunales.

2.- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

3.- La asistencia, como miembro, a las sesiones de un Tribunal de exámenes u oposiciones, cuando medie nombramiento de la autoridad pertinente.

4.- Con carácter general, aquel que haga incurrir en responsabilidad, hacia la colectividad y que no pueda ser cumplido a través de un representante.

g) En caso de enviudar el/la trabajador/a, teniendo a su cargo hijos menores de seis años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividad retribuida, Treinta Días naturales.



h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, o padres, hijos o hermanos tanto del trabajador como de su cónyuge, Tres Días laborables, siempre que el hecho de la intervención se acredite antes o después de la misma, mediante nota expedida por el médico que asista al enfermo.

i) Por traslado de domicilio, Un Día laborable; si el cambio de domicilio implica además cambio de localidad, Dos Días laborables.

j) Por fallecimiento del cónyuge, o bien padres, hijos o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge, Tres Días laborables. Por fallecimiento de nietos o abuelos tanto del trabajador como de su cónyuge Un Día laborable.

k) Por exámenes, el día de su realización.

l) Los días 24 y 31 de Diciembre.

m) Hasta SEIS días laborables adicionales durante el año natural. Su concesión no tendrá más limitaciones que las derivadas de las necesidades del servicio y no se podrán denegar en razón del turno que ocupe el solicitante (mañana, tarde, noche o expectativa), ni por el día de la semana solicitado (sábado, domingo, festivo, etc.), siempre y cuando sea posible la sustitución del trabajador afectado, ya sea mediante cambios de turno, contratación, etc, bien entendido que no se podrá solucionar la situación mediante la cobertura del turno del trabajador afectado mediante la realización de horas extraordinarias. La Comisión paritaria resolverá los recursos que puedan darse en este tema.

n) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Todas las solicitudes de permisos deberán ser cursadas a través del servicio de Personal, con la antelación que se señala a continuación:

1.- Quince días para lo establecido en los apartados a), b), d) e) e i).

2.- Setenta y dos horas para lo establecido en los apartados g), k) y m).

3.- Los establecidos en los restantes apartados cuando se produzca el hecho que motivo el permiso.

Los permisos estipulados en los apartados c), h) y j) se ampliarán en Dos Días más si el/la trabajador/a necesita realizar un desplazamiento fuera de la provincia al respecto.

### **Artículo 32. Horas Extraordinarias**



Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social y solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello acuerda reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgos de pérdida de materia prima. El criterio a seguir es su realización y su carácter obligatorio.

b) Horas extraordinarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. El criterio a seguir es su realización, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales previstas por la Ley.

c) Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente siempre que la organización del trabajo lo permita por tiempos de descanso en la siguiente proporción: una hora de trabajo por dos horas de descanso, los cuales podrán ser acumulados hasta completar días de descanso.

d) Aquellas horas extras que por necesidades del servicio no puedan ser compensadas con tiempo de descansos, su cuantía resultará de incrementar en un 100% el valor de la hora ordinaria, obteniéndose éste de la siguiente forma:

Salario Base más Complemento más Antigüedad (todo ello en cómputo anual) dividido entre 1.575.

En caso de que un trabajador/a fuere requerido para la realización de horas extraordinarias en sábados, domingos, festivos o en la franja horaria considerada como nocturna, esto es, desde las 22.00 horas a las 6.00 horas, le serán computadas un mínimo de tres horas extraordinarias. Lo contenido en este párrafo no será de aplicación en caso de que los servicios extraordinarios se realicen como continuación de la jornada de trabajo.

En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias las fracciones de servicios prestados inferiores a 30 minutos.

e) A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas extraordinarias se registrarán por la legislación vigente.

f) Se creará una comisión de trabajo, integrada por ambas partes, para el estricto cumplimiento de este artículo, así como el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Capítulo IV. Régimen Económico**





### Artículo 33. Régimen Salarial

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los distintos complementos del mismo y pluses correspondientes a la jornada de trabajo establecida en el Capítulo III de este Convenio, así como por los complementos correspondientes al exceso de dicha jornada, de acuerdo con lo que a continuación se establece.

La estructura de los salarios se ajustará a los siguientes conceptos:

A) Salario Base.

B) Complementos:

- Personales.
- De puesto de trabajo.
- Por calidad o cantidad de trabajo.
- De vencimiento periódico superior al mes.

### Artículo 34. Salario Base

Constituye la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo y que no tiene la consideración de complemento. Su cuantía es la fijada en el Anexo I de este Convenio.

### Artículo 35. Complementos Personales

Antigüedad: Se establece un complemento personal de antigüedad en la Empresa, consistente en:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	% SOBRE EL SALARIO BASE
3	5
6 o más	15

Ambas partes coinciden en la apreciación de que el complemento de antigüedad en la Empresa no debe ser el elemento diferenciador, en cuanto a retribuciones se refiere, entre los trabajadores/as que prestan sus servicios en GIAHSA, debiendo, por el contrario, establecerse las diferencias retributivas en función de las tareas desempeñadas, esto es, en función de la categoría profesional adquirida. Por todo ello, las partes convenientes acuerdan que la tabla de porcentajes en base en función del número de años de prestación de servicios en

GIAHSA será la que aquí se refleja, constituida por solo dos tramos que se alcanzan al cumplir los tres y seis años respectivamente.

La antigüedad de cada trabajador/a comenzará a contar, a efectos salariales, desde el momento de su ingreso en la Empresa, y el porcentaje que corresponda según los años de trabajo se percibirá desde el primer día del mes en que se alcance y sobre el salario base de la categoría profesional que se ostente. Alcanzados los 6 años de antigüedad en la Empresa, el porcentaje permanecerá invariable (15%) durante el resto de la vida laboral del trabajador/a.

A aquellos trabajadores que se incorporen a GIAHSA provenientes de Ayuntamientos, se les desglosará, de los complementos personales que tengan asignados, en su caso, aquella parte que corresponda a la retribución que, en concepto de antigüedad, viniesen percibiendo en sus

Ayuntamientos de origen. Tal cantidad conformará un concepto retributivo denominado "Antigüedad Capitalizada" que formará parte de las retribuciones personales del trabajador, siendo afectado, a partir de ese momento, por los incrementos pactados en el Convenio Colectivo.

### **Artículo 36. Complementos de Puesto de Trabajo**

Cada puesto de trabajo tendrá asignado un complemento de puesto, por el que se retribuirán con carácter global las especiales características del mismo, tales como la penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, preparación técnica exigida para su desempeño, dedicación especial que el mismo requiera, etc. Su cuantía viene establecida en el Anexo II.

### **Artículo 37. Complementos de Vencimiento Periódico Superior Al Mes**

Los/las trabajadores/as afectados por el Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, una que se devengará desde el día primero del mes de Enero hasta el último de Junio que será abonada en la nómina de Junio, otra que se devengará desde el primer día de Julio hasta el último de Diciembre, que será abonada en la nómina del mes de Diciembre y una tercera que se devengará desde el día primero de Enero al día 31 de Diciembre. El abono de esta tercera paga extra se realizará, de la siguiente forma:

a) Para el personal fijo:

1.- El 50% durante el mes de Marzo y el otro 50% durante el mes de Octubre.

b) Para el personal no fijo: Se abonará la parte proporcional devengada, en la liquidación correspondiente, a la finalización del contrato.

La cuantía de dichas pagas será igual a treinta días de salario base, antigüedad y



complemento personal, en su caso, y el plus de complemento del puesto de trabajo o bien a la parte proporcional correspondiente.

### **Artículo 38. Complementos Por Cantidad O Calidad De Trabajo**

#### **A) PLUS DE TRABAJO EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.-**

Este plus se abonará a los/las trabajadores/as a los que por turno les corresponda trabajar en sábado, domingo o festivo, con independencia del descanso semanal correspondiente al que no sustituye. Su cuantía será, de 20,72 € por cada sábado o domingo trabajado y de 41,03 € por el resto de los festivos en los que igualmente se trabajará.

Los/las trabajadores/as que en los días 25 de Diciembre y 1 de Enero estén trabajando después de las 00.00 horas percibirán un plus de 113,26 € por cada uno de los días.

#### **B) PLUS DE JORNADA PARTIDA**

Para los/las trabajadores/as que presten sus servicios en las oficinas periféricas, y en tanto estas tengan asignadas jornadas de mañana y tarde, éstos percibirán un plus por cada día efectivamente trabajado en tales condiciones cuya cuantía se corresponderá con el 10% sobre el Salario Base diario.

#### **C) PLUS DE EXPECTATIVA.-**

- Tipo A: Este plus retribuye las guardias semanales localizadas y el trabajo efectivo que eventualmente pudiera desarrollarse durante las mismas, siempre que estos sean imprevisibles y de carácter urgente, esto es, no programados. Este tipo no será de aplicación a las categorías de Oficial y Ayudante.

Su cuantía será el 25% del salario base mensual, con el máximo de lo que supondría la expectativa del nivel 4 por cada semana en la que se esté de expectativa.

La percepción de este plus será incompatible con la retribución de horas extraordinarias por la realización de trabajos que se realicen con ocasión de estar de expectativa.

La empresa fijará un calendario que permita a los/las trabajadores/as conocer de antemano tal circunstancia.

Los/las trabajadores/as no estarán obligados a su realización, pero aceptada ésta deberán permanecer al menos durante seis meses a disposición de la Empresa para su llamamiento.

- Tipo B: Este plus retribuye las guardias semanales localizadas. Este tipo será de

aplicación a las categorías de Oficial y Ayudante.

Su cuantía será el 10% del salario base mensual.

La percepción de este plus será compatible con la retribución de horas extraordinarias por la realización de trabajos que se realicen con ocasión de estar de expectativa, acordándose por las partes que, con independencia de la duración de éstos, por cada llamada del trabajador que está de expectativa que comporte la realización de trabajos se abonarán, al menos, tres horas extraordinarias.

La empresa fijará un calendario que permita a los/las trabajadores/as conocer de antemano tal circunstancia.

Los/las trabajadores/as no estarán obligados a su realización, pero aceptada ésta deberán permanecer al menos durante seis meses a disposición de la Empresa para su llamamiento.

#### D) PLUS DE NOCTURNIDAD

Este plus viene a retribuir a aquellos/as trabajadores/as que realicen su trabajo entre las 22.00 horas de un día y las 6.00 horas del día siguiente, siendo su cuantía un 30% sobre el salario base diario por día efectivamente trabajado.

#### E) PLUS DE TURNICIDAD

Este plus viene a retribuir a aquellos/as trabajadores/as afectados por los siguientes tipos de turnos, en la cuantía que igualmente se establece y por los días efectivamente trabajados afectados por el régimen correspondiente:

a) Turnicidad A (mañana y tarde)	12% sobre Sueldo Base
b) Turnicidad B (mañana, tarde y noche)	15% sobre Sueldo Base

#### F) TRABAJO A DESTAJO

Cuando la índole del trabajo a realizar lo permita, la Empresa podrá convenir con los/las trabajadores/as la realización del trabajo por el sistema de destajo.

Realizado éste, el trabajador habrá terminado su jornada o jornadas de trabajo (según la duración pactada), si una vez pactado el destajo se diesen algunas circunstancias sobrevenidas, no tenidas en cuenta al principio, el trabajador percibirá por el tiempo comprendido entre el comienzo y el momento de tal circunstancia un importe igual al 20% del valor de cada hora.

#### G) PLUS DESTINO



Este complemento salarial viene a resarcir de los trastornos causados a aquellos/as trabajadores/as que, por necesidades de la Empresa, sean destinados temporalmente en ámbitos territoriales distintos a los habituales del trabajador, con carácter temporal y transitorio, cuya cuantía será de un valor equivalente al 10% sobre el Salario Base, por cada día que permanezca efectivamente en tal situación.

#### H) COMPLEMENTO DE DEDICACION

Este complemento salarial será de aplicación a aquellos puestos que, de entre los que conforman la plantilla de GIAHSA, se determinen por la Gerencia. Este complemento se percibirá en compensación a su mayor responsabilidad y dedicación, incluyendo su disponibilidad fuera de la jornada pactada (bien entendido que se tendrá por jornada pactada aquella que sea de aplicación en cada momento con carácter general para el resto del personal afectado por el ámbito de aplicación del Convenio y que tendrá como límite máximo la legalmente establecida por la legislación laboral) en el presente Convenio, cuando sea requerido/a para ello, siendo la cantidad que se abone la que resulte de aplicar el 20% sobre el salario base mensual, e incompatible con la percepción de otras cantidades en concepto de expectativas, horas extras, etc.

#### I) PLUS DE LOCOMOCION

Se establece un plus de locomoción, con dos cuantías o niveles diferentes, en función de la distancia desde el domicilio habitual hasta el centro de trabajo, que se abonará a todos aquellos trabajadores que se desplacen por medios propios hasta su centro de trabajo y cuyas cuantías se establecen de la siguiente forma:

- Tipo A: Para una distancia superior a 5 kilómetros e inferior a 25 Kilómetros, la cantidad de 4,08 € por día efectivamente trabajado.

- Tipo B: Para una distancia superior a los 25 kilómetros, la cantidad de 7,50 € por día efectivamente trabajado.

En caso de superarse la distancia de 70 kilómetros, se abonará el Plus de Locomoción B, más la distancia adicional existente por encima de esos 70 kms. que se abonarán en concepto de kilometraje, al precio que éste esté establecido.

Para aquellos/as trabajadores/as que por motivo de su jornada laboral deban continuar su jornada en horario de tarde, se les abonará, ese día, el Plus de Locomoción doble.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores/as provenientes de los Ayuntamientos que tuvieren reconocido el derecho a la indemnización por transporte, en caso de no ser trasladados por cuenta de la Empresa, podrán optar por conservar ese derecho o acogerse, voluntariamente, al plus de locomoción



establecido con carácter general.

#### J) PLUS DE CAMBIO DE TURNO.

Se establece un plus de cambio de turno que se abonará al trabajador/a que, por baja laboral o ausencia imprevista de el/la que en ese momento ocupe un turno de trabajo, tenga que pasar a ocupar diferente posición en la letra del cuadrante, pasando a la posición original una vez subsanada la incidencia en el cuadrante ordinario de trabajo; la cuantía será de 13,63 € por cada cambio de turno.

Para el cálculo de los pluses que aparecen en los párrafos B), D) , E) y G) se aplicará el porcentaje correspondiente a la cantidad resultante de dividir el Salario Base de referencia entre la media de días laborables por mes, esto es 22, y multiplicado a su vez por el número de días efectivamente afectados por los conceptos.

#### K) BOLSA DE VACACIONES

Los/las trabajadores/as afectados/as por el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán una Bolsa de Vacaciones cuya cuantía será de 260,84 € anuales, proporcional al tiempo trabajado y su abono se producirá durante el mes de Abril. Además, la cuantía de esta Bolsa se incrementará en un 50% en caso de que el/la trabajador/a se vea obligado/a a cambiar la programación de sus vacaciones por necesidades del servicio, bien entendido que, en caso de que la programación cambiada estuviere referida al mes completo, la indemnización sería del 50% del total de la Bolsa de Vacaciones, esto es, 130,42 € y, en caso de que la programación cambiada estuviere referida solo a uno de los períodos en que se pueden fraccionar las vacaciones (15 días), la indemnización sería proporcional al período de vacaciones modificado, esto es, de 65,21 €.

### **Artículo 39. Complemento de Prolongación de Jornada**

En aquellos casos en los que por el puesto de trabajo desempeñado, fuese conveniente, a criterio de la Dirección de la Empresa, la prolongación de las horas semanales de trabajo, ampliándose la jornada de la persona que ocupase el puesto concreto hasta la máxima legal establecida con carácter general en el ordenamiento jurídico, y siempre que el trabajador afectado lo acepte, el citado trabajador percibiría un Complemento de Prolongación de Jornada mensual, cuya cuantía será el equivalente al 20% sobre el Salario Base Mensual.

Estos porcentajes serían objeto de revisión si la jornada máxima legalmente establecida en España con carácter general se modificase respecto de las 40 horas/semanales actualmente establecidas.

### **Artículo 40. Quebranto de Moneda**



Los/las trabajadores/as que, como contenido normal de su función, hayan de manejar fondos en metálico, percibirán la cantidad de 65,21 € mensuales en concepto de quebranto de moneda, siendo su abono proporcional al número de días efectivamente trabajados en tales circunstancias durante el mes.

#### **Artículo 41. Anticipos**

Los/las trabajadores/as podrán solicitar de la Empresa anticipos sobre sus haberes hasta de un 90 % de lo devengado hasta el momento de su petición, que la Empresa abonará no más tarde de cinco días laborales desde su solicitud. Se establece que el plazo para ejercer el derecho contenido en este Artículo será el comprendido entre el día primero y quinceavo de cada mes, a fin de no interferir con los plazos de cierre de nóminas.

#### **Artículo 42. Forma de Pago**

Los salarios mensuales se abonarán el primer día laborable al mes siguiente de su devengo.

La Empresa determinará la forma de pago que estime adecuada, que en cualquier caso no tendrá ningún coste para el/la trabajador/a, pudiendo éste designar la entidad bancaria, si la Empresa decide su abono por transferencia, en cuyo caso, y en el plazo de cinco días, entregará al trabajador, por el medio que estime por conveniente, su recibo de salarios.

### **Capítulo V. Régimen Asistencial**

#### **Artículo 43. Desplazamientos, Dietas y Suplidos**

A) DESPLAZAMIENTOS.- Si para el desplazamiento de los/las trabajadores/as no se pudiera disponer de los medios propios de la empresa, se abonará a éstos el costo del medio de desplazamiento utilizado, según los siguientes criterios:

- Desplazamiento en línea de autobuses: El importe del billete.
- Desplazamiento en tren: El importe del billete en clase segunda, de coche-cama si el mismo se produce de noche.
- Desplazamiento en avión: El importe del billete en clase turista.

Los desplazamientos en vehículo propio del trabajador se realizarán bajo previa autorización expresa de la Empresa y se abonarán a razón de 0,21 €.

En casos autorizados por la Empresa, se podrá sustituir las dietas y desplazamientos por el pago de los gastos realmente ocasionados, previa justificación de los mismos.

A los representantes de los trabajadores que realicen desplazamientos, a consecuencia de la convocatoria de la Empresa a reuniones con ésta o por convocatoria de las autoridades laborales, les será de aplicación lo estipulado en los párrafos precedentes.

B) DIETAS.- El/la trabajador/a que por motivos laborales haya de desplazarse fuera del sector geográfico del que estuvieran adscritos, devengará las siguientes dietas:

Por almuerzo:	11,74 €
Por cena:	11,74 €
Por alojamiento y desayuno:	39,13 €

Cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia o las limítrofes, la cuantía del alojamiento se incrementará en un 15%, más la cantidad de 19,57 € diarios para pequeños gastos sin justificar.

- Por asistencia a cursos de formación: La Empresa compensará todos los gastos originados a los/las trabajadores/as como consecuencia de su asistencia a cursos de perfeccionamiento debidamente autorizados. De igual manera abonará la cantidad de 3,41 € por cada hora lectiva de las que se componga el curso en cuestión.

- Por asistencia a Tribunales o Comisiones de Selección de Personal, en los términos contenido en el Art. 11 del presente Convenio, se compensará a las personas afectadas los gastos originados como consecuencia de su asistencia a los Tribunales o Comisiones, así como la cantidad de 3,41 € por cada hora efectiva de constitución de dicho Tribunal o Comisión.

### C) SUPLIDOS

La Empresa abonará a los/las trabajadores/as la totalidad de los gastos que éstos hayan realizado por cuenta de la misma, siempre que los hayan realizado con la debida autorización o, en casos de urgencia, que se considere que el gasto realizado fue necesario o los gastos de desplazamientos, dietas, etc. realizados y debidamente justificados fueran superiores a los fijados en este artículo.

### **Artículo 44. Salud Laboral**

Los/las trabajadores/as, en su relación de trabajo tendrán los siguientes derechos específicos:

- A conocer los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las eventualidades de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo,



siempre que sea posible, a través de información documental.

- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a los que esté expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones, al menos, y de forma obligatoria, se efectuará una revisión completa anualmente y/o cuando el/la trabajador/a hubiese permanecido en I.T. más de seis meses. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informado personalmente, de forma completa y por escrito, el/la trabajador/a.

- A la inclusión de una revisión oftalmológica obligatoria para todos los trabajadores que precisen de lentes correctoras, que será realizada por el oftalmólogo concertado por la Empresa.

- A participar con sus representantes, en cuantas medidas puedan promover la salud y seguridad en el trabajo.

- A cambio de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando tal puesto sea incompatible por su características (una vez mejorado todo lo posible) con la circunstancia de salud del trabajador.

Asimismo, están obligados a cumplir con rigurosidad cuantas medidas se les indique sobre la seguridad e higiene en el trabajo.

Si se constatará que algún/a trabajador/a no pudiese desarrollar con normalidad su puesto de trabajo, la Empresa, de mutuo acuerdo con el/la trabajador/a, le procurará otro puesto de trabajo de similar nivel profesional, sin detrimento de sus percepciones económicas.

#### **Artículo 45. Ropa de Trabajo**

La Empresa facilitará anualmente a su personal operario ropa de trabajo adecuada según el detalle siguiente:

INVIERNO:

\* - 2 trajes de trabajo, compuestos de chaquetón, camisa y pantalones.

\* - 2 chalecos con bolsillo y refuerzo en hombros y codos.

- 1 par de guantes.

- 1 par de botas.

- 1 impermeable.

- 1 chaquetón anti-frío (cada 4 años).





VERANO:

- 2 Gorras.

\* - 2 pantalones.

\* - 2 camisas manga corta.

- 1 par de zapatos.

- Cada 2 años, un par de gafas de seguridad graduadas, en caso de ser necesario su uso.

Nota.- El número de prendas señaladas con (\*) será de TRES en la primera entrega.

El uso de las prendas de trabajo será obligatorio.

En caso de deterioro de la ropa por causa justificada, la Empresa repondrá dicha ropa sin tener en cuenta los plazos establecidos.

La ropa de trabajo de EDAR será lavada y desinfectada por cuenta de la Empresa, según R.D. 664/97.

#### **Artículo 46. Complemento por Incapacidad Transitoria**

Los/las trabajadores/as que causen baja por enfermedad o accidente percibirán desde el primer día y hasta el alta o cese en la Empresa un complemento que sumado a lo que perciba de la Seguridad Social o Mutua de Accidente, en su caso, será igual al 100% de las cuantías que hubiere percibido el trabajador por los siguientes conceptos retributivos de no haberse producido la incapacidad temporal: Salario Base, Complemento de Puesto, Antigüedad, Complemento Personal, Turnicidad y Nocturnidad.

La cuantía de este complemento se incrementará como consecuencia de la aplicación de un nuevo convenio o de incremento de una nueva retribución salarial.

La empresa, y a su costa, podrá requerir al trabajador a la realización de exámenes médicos para comprobar dicha situación, y el/la trabajador/a estará obligado a la aceptación de tales reconocimientos; la negativa a realizarlo, o la constatación médica de la no procedencia de la baja permitirá a la empresa suprimir dicho complemento.

#### **Artículo 47.- Formación Profesional**

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación



del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actuación y adaptación de los/las trabajadores/as activos a las nuevas características de las tareas de la Empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre la cualificación de los/las trabajadores/as y los requerimientos del mercado de trabajo.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de la Empresa, como a través de los programas nacionales desarrollados por organismos competentes.

Con el fin de favorecer la formación de los/las trabajadores/as y su cualificación profesional, las partes firmantes acuerdan la concesión de permisos retribuidos en las siguientes condiciones:

- Durante diez días al año, como máximo, para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado por el Convenio y organizados por centros oficiales, y siempre y cuando el trabajador hubiera avisado con, al menos, un mes de anticipación sobre el comienzo del curso a la Dirección de la Empresa.

- Los/las trabajadores/as inscritos en cursos organizados en centro oficiales para la obtención de un título académico, tendrán derecho a los permisos necesarios, por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes finales o liberatorios de materia, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

- A prestar sus servicios, adecuándolos, en la medida de lo posible, al horario de los estudios que realicen los/las trabajadores/as.

## **Capítulo VI. Derechos Sindicales y de Representación**

### **Artículo 48. Principios Generales**

La Empresa respetará el derecho de todos los/las trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un/una trabajador/a a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todos los centros de la Empresa en que dispongan de

suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En todos los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cinco trabajadores/as, existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

#### **Artículo 49. Cuota Sindical**

A requerimiento de los/las trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los/las trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá por sí o a través de su sindicato a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad y su cuantía.

La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

#### **Artículo 50. Excedencia**

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado de Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

#### **Artículo 51. Delegado Sindical**

Los Sindicatos o Centrales que posean una afiliación superior al 20 % de la plantilla serán representados por un Delegado Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido el citado Delegado, y su condición de representación del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente, cuando coincida el cargo de Delegado Sindical con el de representante unitario de los trabajadores, su crédito de horas sindicales será la suma de ambas representaciones.



## Artículo 52. Derechos de los Delegados Sindicales

- 1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los/las afiliados/as del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa o Delegados de Personal, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.
- 3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal.
- 4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivos que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- 5.- Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición de los Sindicatos cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
- 8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.





9.- En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado o representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

### **Artículo 53. Representación Unitaria de los Trabajadores**

Los miembros del Comité de Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por la normativa vigente, tendrán además las siguientes garantías:

a) Acumular entre los miembros de un mismo Sindicato y por períodos anuales, el crédito de horas sindicales establecido por la Ley para cada uno de ellos, sin más requisito que la comunicación previa a la Empresa.

b) Sin rebasar el máximo acordado en el anterior apartado, podrán ser utilizadas las horas sindicales en asistencia de estos representantes a cursos de formación organizados por los Sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

c) Las horas que se utilicen en las reuniones de negociación del Convenio Colectivo, convocatoria de la Empresa u Organismos públicos no tendrán la consideración de horas sindicales.

### **Artículo 54. Asambleas de Trabajadores**

La representación unitaria de los trabajadores podrá convocar en asamblea a los trabajadores, que realizará preferentemente a última hora de la jornada o turno de trabajo, por un máximo de cinco horas al año, debiéndose garantizar los servicios mínimos de funcionamiento de la Empresa.

Previo a la celebración, se informará a la Empresa de los asuntos a tratar, de los representantes sindicales ajenos a la Empresa que asistan, en su caso responsabilizándose del normal desarrollo de las mismas.

Cuando por cualquier circunstancia: trabajo a turnos, dimensiones de los locales, diferentes centros de trabajo, etc, no pudieran reunirse simultáneamente los trabajadores, las diversas reuniones que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera.

Los Sindicatos o sus Delegados Sindicales, en su caso, podrán celebrar asambleas cumpliendo los requisitos antes mencionados con sus afiliados fuera de la jornada de trabajo y sin perturbar el proceso productivo de la Empresa.

También el 33% de los trabajadores podrán convocar asamblea de los





trabajadores, cumpliendo los mismos requisitos de los Sindicatos y designando las personas responsables ante la Empresa del normal desarrollo de las mismas.

## Capítulo VII. Beneficios Sociales

### Artículo 55. Ayudas de Estudios Y Sociales

a) Los/las trabajadores/as fijos o bien aquellos no fijos que al cierre del plazo de presentación de solicitudes de ayudas de estudios y prestaciones sociales se encuentren de alta en la empresa y lleven contratados ininterrumpidamente al menos un año, percibirán en concepto de ayuda de estudios las cuantías anuales que a continuación se relacionan, en función del nivel de estudios del trabajador/a o cada uno de los miembros que formen parte de su unidad familiar, previa presentación del oportuno justificante de matriculación, haciéndose extensivas dichas ayudas a las uniones de hecho y a los hijos de la pareja habidos de anteriores uniones.

El abono de las prestaciones quedará condicionado a que si el cónyuge o pareja de hecho, trabaja por cuenta ajena, acredite que no lo cobra en su Empresa.

Guardería	49,83 €
Preescolar	75,51 €.
Primaria	113,26 €
BUP,FP,COU,ESO,Curso acceso universit.:	151,02 €
Estudios universitarios primer ciclo	326,05 €
Estudios universitarios segundo ciclo	566,30 €

En caso de hijos con disminución que necesiten estudiar en un Centro de Educación Especial, el importe será igual al de Estudios Universitarios de segundo ciclo.

b) Se establecerá una ayuda por matrimonio y nacimiento de hijos de la siguiente forma:

Por matrimonio	170,28 €
Por nacimiento de un hijo	102,16 €
Ayuda especial por hijo minusválido físico o psíquico	340,55 €

c) También se establecerá una ayuda anual diferenciada e independiente de las correspondientes a los apartados a) y b), para el/la trabajador/a y los miembros de su unidad familiar, por los siguientes conceptos:



**OFTALMOLOGIA:** Será requisito indispensable para su abono la presentación por parte del trabajador/a de la receta del oftalmólogo y de la factura del centro óptico, detallada y desglosada por conceptos, y en la que se aprecien la titularidad de la misma, numeración de la factura y número de identificación fiscal de la persona física o jurídica que la expide:

- Montura de gafas, cuya necesidad sea dictaminada por un oftalmólogo: 33,22 €.
- Cristales o lentillas, cuya necesidad sea dictaminada por un oftalmólogo: la totalidad de la factura.

**ODONTOLOGIA:** Será requisito indispensable para su abono la presentación por parte del trabajador/a de la factura del estomatólogo u odontólogo, detallada y desglosada por conceptos, y en la que se aprecien la titularidad de la misma, numeración de la factura y número de identificación fiscal de la persona física o jurídica que la expide:

En lo que respecta a prótesis, audífonos, fajas ortopédicas, plantillas, y demás prestaciones análogas, la ayuda será del 50% del coste de los mismos, previa presentación de facturas por parte del trabajador/a.

Por todos estos conceptos contenidos en el apartado C, y en el transcurso de un año, la cantidad a percibir por el/ la trabajador/a no podrá ser superior a las 306,49 €.

El pago efectivo de las ayudas se decidirá por la Comisión Paritaria, previa convocatoria anual efectuada por la representación unitaria de los trabajadores durante los meses de Septiembre y Octubre, procediéndose a pago en la nómina de Noviembre.

La Empresa destinará anualmente para el pago de los conceptos contenidos en el presente artículo, y como límite máximo de gasto, la cantidad de Cuarenta Y Ocho Mil Ochenta Con Noventa Y Siete (48.080,97 €.).

En caso de que de tal consignación presupuestaria y una vez aplicadas todas las solicitudes de ayudas de estudios, odontología y oftalmología pertenecientes al ejercicio económico, no se hubiere agotado la consignación prevista, con la diferencia resultante se creará una Bolsa Social para la atención de necesidades de "urgencia vital" que pudieren acontecer a alguno de los trabajadores afectados por el Convenio, siendo competencia de la Comisión Paritaria, previos los estudios y acciones pertinentes, la concesión de tales ayudas. En caso contrario, esto es, si las ayudas de estudio y de prestaciones sociales superasen el límite máximo, todas las ayudas y prestaciones se verían reducidas proporcionalmente hasta ajustarse a la dotación presupuestaria prevista.

## Artículo 56.

Se incorpora a la estructura salarial un plus de reintegro de agua, cuyo valor, como cálculo inicial, será para cada trabajador afectado por el Convenio, equivalente al valor que por tal motivo se viene facturando en los recibos de agua de la Empresa por consumo medio de una unidad familiar standard.

### **Artículo 57. Anticipos Reintegrables**

La empresa concederá, a los/las trabajadores/as fijos/as, mensualmente anticipos de hasta 1.803,04 € para necesidades perentorias, a reintegrar en 24 meses.

Estos prestamos se concederán a un ritmo de dos por mes, por riguroso orden de petición o solicitud, siendo posible tan solo su alteración en casos fehacientemente probados de urgente necesidad del trabajador/a, y siempre y cuando se estime que el motivo argumentado es merecedor de dicha alteración. Una vez concedido, el/la trabajador/a no tendrá derecho a la concesión de otro en tanto exista personal en espera de su concesión por primera vez.

### **Artículo 58. Ayuda a la Jubilación**

Los/las trabajadores/as percibirán al jubilarse, siempre que dicha jubilación se produzca no más tarde de pasados tres meses de haber cumplido los 65 años, las siguientes cuantías:

Con 6 años de antigüedad:	873,83 €
Con 10 años de antigüedad:	1.571,57 €
Con 15 o más años de antigüedad:	2.445,39 €

A los/las trabajadores/as que llegada la edad de jubilación, no tuvieran las condiciones mínimas para acceder a la pensión de jubilación se ampliará el período de tres meses de haber cumplido los 65 años el tiempo necesario para acceder a tal pensión.

Los/las trabajadores/as que se jubilen anticipadamente percibirán en función de su edad y antigüedad en la Empresa las cuantías establecidas anteriormente multiplicadas por:

- 2 si el trabajador se jubila con 64 años.
- 2,5 si el trabajador se jubila con 63 años.
- 4,5 si el trabajador se jubila con 62 años.
- 5,5 si el trabajador se jubila con 61 años.



- 6,5 si el trabajador se jubila con 60 años.

### **Artículo 59. Cese Por Invalidez**

Los/las trabajadores/as que causen baja definitiva en la Empresa, y que no tengan derecho a las indemnizaciones recogida en el artículo siguiente, como consecuencia de invalidez absoluta, percibirán un importe de una mensualidad completa de sus emolumentos; si se les declara una invalidez total para su profesión recibirán el importe de cinco mensualidades si es menor de 55 años, o el importe de dos mensualidades si superan dicha edad.

### **Artículo 60. Indemnizaciones**

La Empresa abonará a sus trabajadores o a sus derecho habientes, en su caso, las siguientes cuantías y por los supuestos de:

- Muerte natural: Una indemnización de 7.727,41 €

- Muerte a consecuencia de accidente:

Una indemnización de 15.461,34 €. Si es por accidente de trabajo o enfermedad profesional la indemnización será de 46.449,24 €.

- Invalidez Absoluta o Gran Invalidez, a consecuencia de accidente: Una indemnización de 15.461,34 € y 23.227,88 € si es a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional.

- Invalidez Total como consecuencia de accidente:

Una indemnización de 7.727,41 €, y 11.594,38 € si es por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La Empresa podrá concertar una póliza de seguros que cubra las anteriores cuantías, en cuyo caso entregará una copia de la misma a los representantes de los trabajadores y copia de adhesión de cada trabajador a éstos.

## **Capítulo VIII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 61. Capacidad Sancionadora**

Los/ las trabajadores/as podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.





Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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

Las infracciones o faltas cometidas por los/las trabajadores/as, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

### **Artículo 62. Faltas Muy Graves**

- 1) 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.
  - 2) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
  - 3) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
  - 4) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, si previamente ha sido requerido para que desista de su actitud.
  - 5) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.
  - 6) Los malos tratos de palabra y obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
  - 7) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el/la trabajador/a y/o terceros.
  - 8) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad temporal, por tiempo superior a tres días, cuando el/la trabajador/a, declarado/a en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.
- Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador/a realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- 9) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.



10) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

### **Artículo 63. Faltas Graves**

- 1) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- 2) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
- 3) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- 4) La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos a tres días al mes.
- 6) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja y confirmación, en tiempo superior a cinco y dos días respectivamente, desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- 7) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 8) Las acciones y omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- 9) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes.
- 10) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.
- 11) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Empresa o se utilice en provecho propio.
- 12) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- 13) La retirada del carnet de conducir, cuando el motivo sea imputable al trabajador y la acción que ocasiona la retirada del carnet se produzca en acto de servicio.

### **Artículo 64. Faltas Leves**



- 1) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- 2) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinado.
- 3) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
- 4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día al mes.
- 5) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 6) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
- 7) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

#### **Artículo 65. Sanciones**

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1) Por faltas leves:

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta de 2 días.

2) Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción, posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

3) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días.
- b) Suspensión para participar en dos concursos de promoción en el período de los dos años siguientes a la sanción.
- c) Traslado forzoso sin indemnización.
- d) Despido.

Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y



los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores del centro respectivo y al Sindicato al que estuviese afiliado, en su caso.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de Expediente Disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

### **Artículo 66. Prescripción**

Las faltas leves prescriban a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, todo ello a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del Expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

### **Artículo 67. Caducidad**

Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as serán anuladas de sus expedientes personales, no pudiéndose tener en cuenta a ningún efecto pasados cuatro meses de las faltas leves, un año en las faltas graves y dos años en la faltas muy graves.

## **Capítulo IX. Otras Disposiciones**

### **Artículo 68. Contrato de Relevo**

Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, el contrato de relevo, puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en la Empresa, por ello, en este Convenio, a la vista de la vigente regulación legal de tal figura, se recoge esta posibilidad, debiendo la Empresa, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

### **Artículo 69. Jubilación**

Los/las trabajadores/as con 64 años cumplidos y que reúnan los demás requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación que establecen las normas reguladoras de la Seguridad Social, podrán solicitar la jubilación en los términos establecidos en la legislación vigente.

### **Artículo 70. Jubilación A Los 65 Años**

Los/las trabajadores/as cumplidos 65 años, si tienen derecho a la pensión del 100% de la base reguladora establecida por la Seguridad Social, pasarán a la





situación de jubilado, y de no solicitarlo voluntariamente, la Empresa pasados tres meses de la edad antes mencionada, les notificará su baja en la misma.

### **Artículo 71. Pluriempleo**

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo suscritos que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de esta objeción se considera falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

### **Artículo 72. Trabajo de Discapacitados**

La Empresa se fijará como objetivo destinar, al menos, el 3% de sus puestos de trabajo a trabajadores discapacitados que estén reconocidos como tales por la Administración.

En caso de igualdad entre trabajadores que opten a un puesto de trabajo, tendrá preferencia para ocuparlo el trabajador discapacitado.

### **Artículo 73. Recibo de Nominas**

De conformidad con lo establecido por la legislación vigente se pacta entre las partes mantener el modelo de recibo que en la actualidad se viene utilizando, al contener la información precisada por la normativa en vigor.

### **Artículo 74. Seguro Colectivo de Jubilación**

La regulación de las características del Seguro Colectivo de Jubilación se encuentran contenidas en las Condiciones Particulares bajo las que se encuentra suscrita la póliza correspondiente, cuyo articulado será negociable en la negociación colectiva.

### **Artículo 75. Subrogación Empresarial**

En esta materia, si el personal afectado presta sus servicios para el Ciclo Integral

del Agua, se estará a lo dispuesto por el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua que se encuentre en vigor.

Si el personal afectado presta sus servicios para el Ciclo de Residuos Sólidos Urbanos, se estará a lo dispuesto por el Convenio General para Limpieza Pública, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado que se encuentre en vigor.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que alguno de los Ayuntamientos que componen la Mancomunidad de Aguas Costa de Huelva, o Entidades públicas o privadas a las que Giahsa preste sus servicios, lo rescatara, estará obligado a asumir la cuota de trabajadores que le corresponda.

### **Anexo I. Salario Base Mensual**

#### **GRUPO 1.- DIRECCION.**

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL SALARIAL	BASE MENSUAL
GERENCIA	1	2.707,57 €
DIRECCION	2	2.320,77 €
SUBDIRECCION	3	1.823,23 €
JEFATURA DE SERVICIO	4	1.547,19 €
GRUPO 2.- ADMINISTRACION		
JEFE DE SECCION	5	1.353,79 €
JEFE DE NEGOCIADO	6	1.059,52 €
OFICIAL ADTVO.	7	778,99 €
AUXILIAR ADTVO.	8	644,29 €
GRUPO 3.- TECNICOS Y OPERARIOS		
ENCARGADO	5	1.353,79 €
CAPATAZ	6	1.059,52 €
OFICIAL	7	778,99 €
AYUDANTE	8	644,29 €

### **ANEXO II**

#### **COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO MENSUALES**

#### **GRUPO 1.- DIRECCION.**

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL SALARIAL	COMPLEMENTO MENSUAL
GERENCIA	1	1.353,79 €
DIRECCION	2	1.160,40 €
SUBDIRECCION	3	911,60 €



JEFATURA DE SERVICIO	4	773,60 €
GRUPO 2.- ADMINISTRACION		
JEFE DE SECCION	5	676,89 €
JEFE DE NEGOCIADO	6	529,77 €
OFICIAL ADTVO.	7	389,49 €
AUXILIAR ADTVO.	8	322,14 €
GRUPO 3.- TECNICOS Y OPERARIOS		
ENCARGADO	5	676,89 €
CAPATAZ	6	529,77 €
OFICIAL	7	389,49 €
AYUDANTE	8	322,14 €

