



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE HUELVA, S.A

RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2007, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda de Huelva, S.A.

Expte. núm.: 1.632.

Código de Convenio: 2102332.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda de Huelva, S.A., que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 2006 por los representantes de la empresa y por la representación de los trabajadores 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 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, 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 Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, 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.

ÍNDICE DE MATERIAS

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- OBJETO Y NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

Artículo 4.- COMISIÓN PARITARIA Y DE NEGOCIACION



Artículo 5.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

Artículo 6.- ADHESIÓN AL S.E.R.C.L.A.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 10.- REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE PERSONAL

CAPÍTULO III RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES

Artículo 11.- RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 12.- SALARIO

Artículo 13.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

Artículo 14.- EL RECIBO DEL SALARIO O NÓMINA

Artículo 15.- INCREMENTO DE RETRIBUCIONES

CAPÍTULO IV EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 16.- GARANTÍAS DE EMPLEO

Artículo 17.- SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL

Artículo 18.- SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN

Artículo 19.- PLANES Y OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO

Artículo 20.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 21.- ADSCRIPCIONES PROVISIONALES

Artículo 22.- PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 23.- CONVERSIÓN PLAZAS TEMPORALES EN FIJAS

Artículo 24.- SELECCIÓN DEL PERSONAL

Artículo 25.- FORMACIÓN Y PERFEC. PROFESIONAL



Artículo 26.- PLANES DE FORMACIÓN

CAPÍTULO V JORNADA, HORARIOS Y PERMISOS

Artículo 27.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

Artículo 28.- VACACIONES

Artículo 29.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS

Artículo 30.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Artículo 31.- EXCEDENCIAS

CAPÍTULO VI AYUDAS SOCIALES

Artículo 32.- APLICACIÓN

Artículo 33.- JUBILACIÓN Y PREMIO

Artículo 34.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

8046 31 de Julio de 2007 BOLETIN OFICIAL HUELVA N.º 148

Artículo 35.- AYUDAS DE ESTUDIOS

Artículo 36.- PRESTACIONES SANITARIAS

Artículo 37.- BOLSA DE VACACIONES

Artículo 38.- OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 39.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES:

CAPÍTULO VII PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR Y REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.- GARANTÍAS PERSONALES Y COLECTIVAS

Artículo 41.- INCAPACIDAD TEMPORAL. LICENCIA POR ENFERMEDAD

Artículo 42.- PROTECCIÓN TRABAJADORA EMBARAZADA

Artículo 43.- ACOSO EN EL TRABAJO

Artículo 44.- SEGUNDA ACTIVIDAD

Artículo 45.- ASISTENCIA JURÍDICA





Artículo 46.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO VIII SALUD LABORAL

Artículo 47.- SALUD LABORAL

Artículo 48.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Artículo 49.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Artículo 50.- MATERIAL Y VESTUARIO TRABAJO

CAPÍTULO IX DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 51.- DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ANEXO I: Tabla del Salario Base

ANEXO II: Funciones de los distintos puestos

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto Y Normas Supletorias

1.1.- El presente Convenio Colectivo, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y artículos 82, 83 y concordantes del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo y las Ayudas Sociales del personal que bajo relación jurídica laboral presta sus servicios en la Empresa Municipal de la Vivienda de Huelva (en adelante, EMVH) y establece sus propios sistemas de aplicación.

1.2.- En todo aquello que no este recogido en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los Reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido validamente elaborados entre la Empresa municipal y la representación sindical de los trabajadores/as. En lo sucesivo, siempre que se haga referencia a la representación sindical de los trabajadores/as, se entenderá tanto a los órganos unitarios del Personal Laboral, como a la Sección Sindical de CC.OO. firmante del presente Convenio Colectivo.

1.3.- Se consideran incorporados al presente Convenio los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos más representativos y la



FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) y la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2. Ámbito Funcional Y Personal

2.1.- El presente Convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que la Empresa Municipal de la Vivienda realiza en todos sus centros y dependencias actuales, así como los que pudiera crearse en el futuro, estén ubicados o no en el termino municipal de Huelva, y serán de aplicación a todos los trabajadores y empleadas de la Empresa con régimen laboral, incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

2.2.- Las condiciones de los trabajadores contratados eventualmente se regirán por lo regulado en sus respectivos contratos de trabajo. La Comisión Paritaria y de Negociación deberá entender y actuar sobre aquellos aspectos de las relaciones laborales de estos trabajadores, cuando así les sea requerido por los mismos y/o por sus representantes sindicales.

Artículo 3. Ámbito Temporal

3.1.- El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de la aprobación por el Consejo de Administración de la EMVH y su vigencia será desde dicha fecha hasta el 31 de Diciembre de 2008.

3.2.- Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes antes de la fecha de su vencimiento.

3.3.- La denuncia de la vigencia del presente Convenio, por cualquiera de las partes, será motivo para la convocatoria de la Mesa Paritaria de Negociación en el plazo máximo de un mes. Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un Convenio que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio.

Artículo 4. Comisión Paritaria Y De Negociación

4.1.- Se constituirá una Comisión Paritaria y de Negociación formada, en representación de los trabajadores, por los representantes sindicales de los trabajadores, en proporción a su representatividad en los Órganos Unitarios y por una representación de CC.OO. como Sindicato firmante del Convenio, así como por las personas que la Empresa designe para que actúen en su nombre; ambas nombrarán a sus representantes por escrito.

4.2.- Esta Comisión asumirá, las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia del Convenio. La misma podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre



su cumplimiento. De entre los miembros de la misma se designará un Presidente y un Secretario, el cuál levantará acta de las reuniones.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores de las partes en cuantas materias consideren necesario.

4.3.- La Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el Convenio. La misma se constituirá formalmente a los 15 días de la entrada en vigor del Convenio y deberá reunirse a petición de cualquiera de los miembros. La negociación colectiva se efectuará a través de esta Comisión, siendo los acuerdos que se alcancen de obligado cumplimiento y plena aplicación a todos los trabajadores de la Empresa.

Dichos Acuerdos deberán ser ratificados por el Consejo de Administración de la EMVH.

4.4.- La Comisión Paritaria y de Negociación se reunirá, al menos cuatro veces al año con carácter ordinario y de forma extraordinaria, cada vez que las partes lo consideren necesario. Y, en todo caso, antes de la aprobación por el Consejo de Administración de la RPT y/o Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a la representación sindical con la finalidad de proceder a la negociación de:

- a) Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).
- b) El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) La preparación y diseño de oferta de empleo público.
- d) El diseño y aprobación de Planes de Formación, así como del temario de las pruebas selectivas para oposiciones..
- e) Las retribuciones complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- f) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.
- g) La modificación parcial o total de la RPT tras su aprobación inicial, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas acerca de los planes de empleo en la Administración.
- h) El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- i) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical,



asistencial y, en general, cuantas otras afecten las condiciones de trabajo y el ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales en la Empresa Municipal de la Vivienda.

j) Todas aquellas otras que expresamente se mencionan en el presente Convenio y/o acuerden la Comisión Paritaria y de Negociación.

4.5.- Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Empresa, por acuerdo con la representación sindical o ante la petición expresa de cualquiera de ellas. En estos casos, los representantes sindicales de los trabajadores de la EMVH que asistan a las mismas dispondrán de permisos considerados como de jornada efectiva de trabajo.

4.6.- Las reuniones de esta Comisión se convocarán de forma ordinaria con tres días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes, dándose comunicación por escrito a todos los posibles afectados o interesados.

4.7.- En los casos de interpretación del Convenio, las resoluciones adoptadas por esta Comisión no impedirán, en ningún caso, el derecho de las personas afectadas a emprender las acciones legales que procedan ante la Jurisdicción competente.

Artículo 5. Indivisibilidad Del Convenio

5.1.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que la EMVH establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con el mismo.

5.2.- No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto o modificase alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan sólo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del Convenio, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Comisión Paritaria y de Negociación.

Artículo 6. Adhesión Al S.E.R.C.L.A.



6.1.- Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de

Desarrollo de 11 de mayo de 1998, como sistema de resolución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre la EMVH con el personal laboral a su servicio.

6.2.- Podrán solicitar la intervención del S.E.R.C.L.A.: La EMVH a través del representante que designe; la representación de los trabajadores y, expresamente, para el caso de conflictos colectivos jurídicos, todos aquellos que, conforme a la ley, puedan promover una demanda de conflicto colectivo.

6.3.- La tramitación de los procedimientos queda sujeta a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento del S.E.R.C.L.A. La avenencia en mediación-conciliación deberá ser refrendada por el Consejo de Administración de la EMVH cuando así sea preceptivo. A este fin las partes en conflicto, en caso de alcanzarse acuerdo y firmar con avenencia de acta, consensuarán el plazo para que el

Consejo de Administración desista de cualquier otra vía para la solución del conflicto que se estuviera llevando a cabo al momento del refrendo del acuerdo.

6.4.- El acuerdo alcanzado en mediación-conciliación con avenencia ratificada por el Consejo de Administración, o a través de laudo arbitral, producirá los mismos efectos vinculantes que un Convenio, acuerdo o pacto colectivo, para lo cual serán objeto de registro y publicación oficial cuando la normativa así lo requiera.

Cuando dicho acuerdo se refiera al pago de cantidades adeudadas a los trabajadores, habrá de ejecutarse en plazo no superior a tres meses, debiendo la EMVH efectuar las modificaciones presupuestarias que fueran procedentes en tal sentido, y habilitar anticipos por importe no inferior al 50% de las mencionadas cantidades para satisfacerlas a los trabajadores afectados, entretanto se tramitasen dichos expedientes.

Capítulo II. Organización Del Trabajo

Artículo 7. Organización Del Trabajo

7.1.- La organización del trabajo es facultad de la Empresa, que la ejercerá dentro del límite establecido por la Legislación vigente, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios.

7.2.- Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas



en el presente Convenio, deberán ser tratados y acordados en el seno de la Comisión Paritaria y de Negociación, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

7.3.- Igualmente se tratará y acordará en esta Comisión, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengan impuestas por la normativa legal.

7.4.- Asimismo se reconoce la necesidad de consenso de las partes firmantes del Convenio, tanto gestores públicos como representantes sindicales, para conseguir la plena eficacia de las medidas que se adopten. Para ello, se establecerán cauces de participación adecuados en esta materia.

7.5.- Con objeto de contar con un conocimiento adecuado de la estructura organizativa, se facilitará a la representación sindical de los/as trabajadores/as un organigrama de los Servicios y Departamentos de la Empresa Municipal de la Vivienda.

Artículo 8. Clasificación Profesional

8.1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos o categorías profesionales en que pueden ser agrupados trabajadores, de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

8.2.- La categoría profesional (escala, grupo y empleo) define la prestación de servicio, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional.

8.3.- Se establecen tres grupos de clasificación: Grupo I para Personal Titulado y Técnico, Grupo II para Personal Administrativo y Grupo III para Personal Operario y Profesionales de Oficio.

8.4.- Dentro de cada grupo Profesional quedan establecidas las categorías profesionales y niveles salariales descritos en el Anexo I del presente convenio colectivo, para cada uno de ellos.

8.4.- La catalogación de nuevos puestos de trabajo requerirá su negociación previa en la Comisión Paritaria y de Negociación a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones básicas y nivel o grado.

Artículo 9. Relación De Puestos De Trabajo

9.1.- Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y

clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

9.2.- La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centros, con expresión de:

- a) - Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones, etc.).
- b) - Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c) - Naturaleza (laboral fijo, eventual, etc.), empleos y categorías.
- d) - Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.
- e) - Código numérico de identificación.
- f) - Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

9.3.- La elaboración y modificaciones de la RPT serán objeto de negociación previa con la representación sindical de los trabajadores. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión

Paritaria y de Negociación. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T.

9.4.- Anualmente la Empresa procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT en el marco de la Comisión Paritaria y de Negociación y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos. Todo ello en los términos establecidos en el Art. 90 y s. de la Ley 7/85, Art. 126 y s. del RD Legislativo 781/1986 y Art. 32 de la Ley 9/87 y legislación concordante.

9.5.- La Empresa confeccionará anualmente un listado de los puestos de trabajo, especificando los de nueva creación, así como de aquellos otros que se encuentren vacantes.

9.6.- La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es pública.

Artículo 10. Registros Administrativos De Personal

10.1.- En la EMVH existirá un Registro de Personal, en el que se inscribirán a todos los trabajadores y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo. En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a

raza, religión, opinión o afiliación política o sindical del trabajador, el cual tendrá libre acceso a su expediente.

10.2.- Dichas anotaciones tendrán carácter constitutivo, no pudiéndose materializar ni surtir efectos prácticos las variaciones que expresaren hasta que constara su inscripción en el citado registro.

Capítulo III. Retribuciones E Indemnizaciones

Artículo 11. Retribuciones Económicas. Principios Generales

11.1.- La EMVH defenderá, en sus presupuestos anuales, la necesidad irrenunciable de configurar sus créditos de personal con el carácter de vinculantes y ampliables, no pudiéndose verificar redistribución, transferencia ni modificación presupuestaria alguna que les afecten negativamente.

11.2.- Las obligaciones impuestas a la Empresa por Laudo o Sentencia en materia de personal se atenderán en plazo no superior a tres meses, habilitando si fuera necesario créditos extraordinarios o suplementarios y anticipos de tesorería para satisfacer aquéllas mientras se tramitasen las modificaciones presupuestarias correspondientes.

11.3.- La ordenación del pago de gastos de personal tendrá carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos correspondientes de la Empresa.

11.4.- Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio de la EMVH son las que se expresan en los presupuestos de la misma aprobados de cada año.

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

11.6.- El personal que tenga jornada reducida cobrará todas las retribuciones económicas percibidas y complementos de puestos de trabajo, contenidas en el presente Capítulo, proporcionalmente al tiempo trabajado.

11.7.- Todas las retribuciones económicas percibidas por los trabajadores de la Empresa, se ajustarán a los complementos del vigente Convenio Colectivo, incluidos los pactados en convenios particulares del Apartado 6º del artículo 38, reflejándose en el recibo de salarios del trabajador.

Artículo 12. Estructura Salarial

12.1.- SALARIO

12.1.1.- Se entiende por salario las percepciones económicas de los trabajadores,



en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

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

a) Salario Base.

b) Complementos:

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

Artículo 12.2.- SALARIO BASE

12.2.1.- Los sueldos y salarios bases que se establecen para las distintas categorías profesionales de este convenio, serán los que se insertan en la tabla salarial que se acompaña como anexo al presente convenio. Estas cantidades se incrementarán en el mes de enero de cada año en el IPC.

Artículo 12.3.- COMPLEMENTOS PERSONALES

12.3.1.- ANTIGÜEDAD: Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de la Empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá de la siguiente forma:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD % SOBRE EL

SALARIO BASE

1 2.00

2 4.00

3 6.00

4 8.00

5 10.00

6 12.00

7 14.00





8 16.00

9 18.00

10-14 20.00

15 21.00

16 22.00

17 23.00

18 24.00

19 25.00

20 26.00

21 27.00

22 28.00

23 29.00

24 30.00

Durante el año 25 y siguientes el porcentaje del 30% quedará congelado indefinidamente, durante el resto de la vida laboral del trabajador, hasta su baja definitiva en la Empresa.

Esta tabla de antigüedad entrará en vigor tras la aprobación del convenio. No obstante, para respetar los derechos adquiridos, al personal con fecha de alta en la Empresa anterior a la mencionada aprobación que tuviese consolidado el 20% le permanecerá inalterable, hasta que por aplicación de los nuevos porcentajes, por cumplimiento de los años de permanencia indicados, le corresponda el incremento estipulado.

12.4.- COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO.

12.4.1.- Este Complemento se percibirá en función del puesto de trabajo y en consecuencia dejará de percibirse en caso de no realizarse el mismo, cuando se varíe al trabajador a otro puesto de trabajo o cuando varíen las circunstancias que lo determinen.

12.4.2.- Los complementos por puesto de trabajo serán:

A) PLUS DE PANTALLA





Se percibirá por todos los trabajadores pertenecientes a los Grupos I y II, personal titulado, técnico y administrativo, en compensación a los trabajos que realizan con ordenadores, o atención al público y/o labores en la calle.

Su importe total será de 21.57 euros mensuales para todas las categorías, independientemente de la realización total o parcial de alguna o de todas las actividades descritas, debiendo asistir al trabajo como mínimo un tercio del mes para tener derecho al mismo. Su cuantía se incrementará anualmente en el IPC

B) PLUS DE ADMINISTRACIÓN

Se percibirá igualmente, por todos los trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales I y II, personal titulado, técnico y administrativo.

Su cuantía estará fijada en el 10% del salario base diario de cada trabajador, y se percibirá exclusivamente por día efectivo de trabajo.

El personal que tenga asignado un nivel salarial inferior al VI, de los mencionados Grupos I y II, tendrá fijada como base de cálculo, para hallar dicho plus, el salario base diario perteneciente a dicho nivel salarial VI.

Como quiera que el salario base que figura en las tablas salariales adjuntas, para el personal afectado por éste plus, está cuantificado en meses de 30 días, para calcular el salario base diario individual, se multiplicará el salario/mes que tenga asignado cada trabajador por 16 y se dividirá entre 485 días.

Artículo 12.5.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.

12.5.1.- Este Complemento será percibido por el trabajador en razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vaya o no unido a un sistema de retribución por rendimiento y serán:

A) PLUS DE ACTIVIDAD.

Se establece un plus de actividad para todo el personal de la empresa de 245.21 euros/mes. El personal de jornada reducida cobrará el porcentaje correspondiente.

Durante las vacaciones, baja por accidente laboral, licencias retribuidas, I:T., el plus se cobrará íntegro. El importe de dicho plus se incrementará anualmente en el IPC.

B) HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por el personal después de haber trabajado la jornada diaria completa. Su límite estará determinado por el Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que la iniciativa para la realización de horas extraordinarias corresponde a la Dirección/Gerencia



de la Empresa, y su aceptación al trabajador. Tal aceptación será obligatoria para éste cuando las mismas estén clasificadas como estructurales. Las horas extraordinarias serán abonadas al trabajador, por importe del doble del valor de una hora ordinaria.

C) PLUS DE DEDICACIÓN COMPLEMENTARIA

En concepto de plus de dedicación complementaria, cada empleado percibirá, en las 12 mensualidades ordinarias, un importe equivalente al 20% del salario base mensual más la antigüedad más el plus de participación en beneficios.

D) COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN.

Este complemento se percibirá por el personal que ocupe un cargo de directivo en la Empresa, en compensación a su mayor responsabilidad y dedicación, incluyendo su disponibilidad fuera de la jornada laboral pactada en el presente convenio cuando sea requerido para ello.

Su cuantía se fija en el 20% del salario base, antigüedad y participación en beneficios en cómputo anual dividido en doce mensualidades. A estos efectos a la antigüedad se le aplicará el tope máximo del 20%.

Artículo 12.6.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

12.6.1.- Son todas aquellas percepciones que no guardan relación de causa-efecto con el mes en que se reciban y serán:

A) PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS,.

En concepto de participación en beneficios, cada empleado percibirá, en las 12 mensualidades ordinarias, un importe equivalente al 15% del salario base mensual más la antigüedad.

B) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal acogido a este convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias consistentes en Salario Base en cómputo de 30 días más antigüedad.

Cada una de las referidas gratificaciones extraordinarias deberán hacerse efectivas en las siguientes fechas: 15 de marzo, 15 de julio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el curso del año percibirá el importe de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondientes al semestre natural en que se produce el ingreso o cese. A estos efectos la gratificación del 15 de julio se equiparará a primer semestre.

Artículo 12.7.- SALARIO DÍA

12.7.1.- Se entenderá por salario día a efectos del cálculo de los pluses, la suma de lo percibido teóricamente por sueldo base, antigüedad y participación en beneficios, en las doce pagas ordinarias divididas entre 365 días.

Artículo 12.8.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

12.8.1.- Los trabajadores que realicen TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA percibirán desde el primer día y durante la prestación de tales servicios, un incentivo de productividad que cubrirá la diferencia del total de las retribuciones existentes entre las del puesto de trabajo al que pertenece y las del puesto que esté realizando, siempre que no venga percibiendo cantidades en concepto de sustitución del inmediato superior y cuando realicen las mismas funciones de la persona a la que sustituya. En ningún caso se podrá cubrir puestos de trabajo por trabajadores de un grupo distinto a los que el catálogo prevea para el citado puesto. En caso de necesidad inaplazable, y previo dictamen de la Comisión Paritaria y de Negociación podrá adscribirse un trabajador a un puesto distinto que no prevea su cobertura por trabajador de un grupo distinto, por el tiempo indispensable para cubrir el citado puesto por los procedimientos previstos en la normativa vigente.

Si la necesidad de estos desempeños se prolongara por tiempo superior a seis meses, se ofertará la plaza para su cobertura definitiva en los tres meses siguientes y, mediante los sistemas de provisión establecidos en el presente Convenio.

Artículo 13. Indemnizaciones Por Razón Del Servicio

13.1.- Las normas, e indemnizaciones que la empresa abonará a los trabajadores como compensación por los gastos que éstos han de realizar al desplazarse por necesidades del servicio, y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, serán las siguientes:

13.1.1.- Desplazamientos fuera del ámbito territorial de la empresa:

En caso de que como consecuencia del desplazamiento se prolongara la jornada de trabajo, la empresa abonará el importe de los gastos, si se produjeran, siguientes:

a) Gastos de manutención:

o Desayuno:	6.55 euros
o Almuerzo:	24.36 euros
o Cena:	19.48 euros

b) Gastos de viaje: Contra entrega del billete de avión, barco, autobús y ferrocarril; o a razón de 0.32 euros el kilómetro si es en vehículo propio.

c) Alojamiento: Contra entrega de factura de hotel de cuatro estrellas o equivalente.

d) Dietas: En el supuesto de que el total de las horas de desplazamiento excediera de 12, contadas desde el inicio del mismo hasta el regreso a Huelva, se percibirá una dieta de 49.10 euros diarios para satisfacer gastos menores originados por la estancia. En caso de que el desplazamiento tenga una duración de entre 6 y 12 horas, contadas en los mismos términos anteriores, se percibirá el 50% de la dieta.

13.1.2.- Viajes al extranjero:

Se pactarán las condiciones económicas de acuerdo con el país destinatario motivo del desplazamiento.

13.1.3.- Los desplazamientos efectuados por el personal desde su residencia al centro de trabajo correspondiente y viceversa, se considerarán sin derecho a indemnización, aunque se realice en vehículo propio.

Artículo 14. El Recibo Del Salario O Nómina

14.1.- La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes.

El personal tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado de hasta el 50% de la liquidez de su nómina mensual.

14.2.- Las habilitaciones solo podrán practicar en nómina los descuentos que fueran obligatorios, salvo que el interesado solicitare otros, preavisándolo así con dos meses de antelación al que deba surtir efectos, y tendrá en todo caso el carácter de formalizable.

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

- Nombre, DNI, Cuerpo y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de afiliación a la seguridad social, grupo de cotización y número de registro.

- Nombre de la Empresa, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de



inscripción de la Seguridad Social de la empresa; número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

- Fecha, período de abono y total de días retribuidos.
- Todos y cada uno de los conceptos por lo que se percibe la retribución y cuantía.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.
- Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.
- Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.

Artículo 15. Incremento De Retribuciones

15.1.- El incremento de retribuciones durante la vigencia del presente Convenio, será el establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado más el 1% del capítulo Iº de los presupuestos anuales de la EMVH, repartidos linealmente entre el personal afectado por este Convenio. Las cantidades derivadas del incremento del mencionado 1% anual, serán incluidas en la Bolsa de Vacaciones aquí regulada.

Capítulo IV: Empleo, Promoción Y Formación Profesional

Artículo 16. Garantías De Empleo

16.1.- La EMVH Municipal se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, al mantenimiento del nivel de empleo existente en la plantilla que se acuerde conjuntamente con la representación sindical de los trabajadores.

16.2.- En caso de desaparición de la EMVH, todo su personal se integrará en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Huelva, bien entendido que la absorción no implicará perjuicios económicos ni laborales al personal absorbido.

16.3.- En caso de despido improcedente, la empresa optará siempre en todo caso por la readmisión del trabajador.

Artículo 17. Selección De Personal Laboral Temporal

17.1.- La Comisión Paritaria y de Negociación, designará una Mesa de Contratación, donde estará representada la organización sindical firmante de este Convenio, para reglamentar el acceso de los habitantes empadronados en Huelva a Bolsas anuales de empleo, clasificadas por oficios, conforme a las necesidades de la Empresa y solo para cubrir urgencias imprevistas que no se correspondan con puestos de plantilla.





17.2.- Cuando las citadas necesidades no pudieran satisfacerse por su personal conforme a lo estipulado en el presente Convenio, EMVH hará sus contrataciones temporales acudiendo al orden establecido en estas bolsas, que atenderán también a criterios solidarios de necesidades sociales y oportunidades de empleo de la población.

17.3.- La Mesa de Contratación apreciará en cada caso la conveniencia de estas contrataciones atendiendo a su urgencia, estableciéndose como sistema de selección preferente el concurso de méritos.

17.4.- Las selecciones efectuadas conforme a este artículo, se publicarán por tiempo no inferior a cinco días hábiles en el tablón de anuncios de la EMVH y se comunicarán semestralmente (al igual que el resto de contrataciones temporales que hiciera la Empresa) a la Comisión Paritaria y de Negociación, que evaluará con carácter vinculante la conveniencia de mantenerla.

17.5.- La Mesa de Contratación elaborará un Reglamento de funcionamiento, en el cual se indicarán sus objetivos, sistema de funcionamiento, requisitos de los aspirantes, baremos de puntuación, sistemas de selección, sistema de publicación de las listas de los procesos selectivos, bolsas que se ofertan, plazos y cualesquiera otras condiciones que se estimen oportunas para el buen funcionamiento de dicha Mesa de Contratación.

Artículo 18. Seguimiento De La Contratación

18.1.- Los contratos serán visados por los representantes sindicales de los trabajadores, a los que se entregará una copia literal o fotocopia de los mismos, así como a los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

Igualmente se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan.

18.2.- A requerimiento de los representantes sindicales, la EMVH informará por escrito del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación, de acuerdo con lo previsto en la Ley 2/91 de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los Representantes Sindicales en materia de Contratación, fijándose a continuación los criterios de selección y la modalidad de contratación en la Comisión Paritaria.

18.3.- A requerimiento de los representantes sindicales, la EMVH informará por escrito de las subcontratas, asistencias técnicas y contratos de naturaleza mercantil, con la finalidad de considerar su eficacia, costes y condiciones de trabajo de este personal.



Artículo 19. Planes Y Ofertas De Empleo Público

19.1.- La planificación integral de los recursos humanos y del empleo de la EMVH se desarrollará en su caso, a través de Planes de Empleo. La misma estará vinculada a la planificación de tareas y actividades del ámbito a que se refieran.

19.2.- Los Planes de empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

a) Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.

b) Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.

c) Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.

d) Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad y modificación o distribución de puestos de trabajo.

e) Incluirán las previsiones y medidas necesarias para transformar el empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión, para que, durante la aplicación de este Convenio, el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.

f) Se coordinará la política de empleo con la Formación y la Promoción Profesional.

g) Deberán argumentarse suficientemente los motivos de eventuales supresiones de puestos de trabajo, que no podrán darse como consecuencia de contratación del Servicio correspondiente, salvo en los casos en que exista acuerdo entre la Empresa y los representantes sindicales firmantes del presente Convenio.

h) La Empresa deberá entregar los mencionados planes de empleo a la representación sindical con una antelación de, al menos, 60 días de su puesta en marcha.

i) No se podrán convocar Ofertas Públicas de Empleo sin que previamente se hayan intentado cubrir las vacantes con el personal que se encuentre en expectativa de destino o excedencia forzosa.

j) La contratación temporal obedecerá a trabajos específicos, estacionales o temporales, no pudiendo en ningún caso superar los 6 meses de vigencia.

k) La contratación temporal deberá estar documentalmente justificada, mediante certificación expresiva de su necesidad por el órgano competente de la Empresa



en el oportuno expediente de gastos.

l) La Dirección de la EMVH informará a los representantes sindicales firmantes del presente Convenio, de los servicios realizados en o para la misma por personas físicas y/o jurídicas, que supongan la realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por el personal propio de la EMVH.

m) Las previsiones y medidas de los Planes de Empleo se reflejarán en una memoria justificativa que contendrá las referencias temporales que procedan, en un período máximo de 12 meses. Esta memoria se remitirá a los representantes sindicales para su negociación en la Comisión Paritaria y de Negociación, con una antelación mínima de 60 días.

19.3.- La Oferta de Empleo Público deberá convocarse y resolverse anualmente, y contendrá al menos, las plazas no reservadas que aún no hubieran sido cubiertas de modo definitivo.

19.4.- Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre los trabajadores que reúnan los requisitos señalados en la RPT para dichos puestos:

- Excedentes forzosos.
- Concurso de méritos.
- Promoción Interna
- Oferta de Empleo Público.

19.5.- El proceso de reasignación de efectivos exigirá audiencia previa de los representantes de los trabajadores, no podrá implicar cambio de localidad, merma de retribuciones ni de expectativa o posibilidades de promoción para el afectado, y se hará en todo caso, respetando la categoría de éste.

19.6.- Los puestos bases dotados y no cubiertos definitivamente por los trabajadores de la EMVH mediante concurso de méritos o promoción interna, constituirán la oferta de empleo público.

19.7.- El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el Real Decreto 896/91 de 7 de junio y subsidiariamente por lo dispuesto en el Real Decreto 364/95 de 10 de marzo.

19.8.- El sistema de selección será el que determine la Comisión Paritaria y de Negociación.

19.9.- La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se



efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

19.10.- En cada Oferta Pública de Empleo se reservará el porcentaje previsto en la legislación vigente, de plazas para personas con capacidad física o sensorial disminuida.

Artículo 20. Provisión De Puestos De Trabajo

20.1.- Los puestos de trabajo se proveerán mediante negociación con la representación sindical y de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que es el sistema normal de provisión, o de concurso de libre designación, de conformidad con lo que disponga la RPT.

20.2.- Cuando las necesidades del servicio quedaran debidamente justificadas, mediante las oportunas certificaciones del órgano competente de la EMVH acreditando la urgencia, las plazas podrán proveerse de forma temporal y por tiempo no superior a nueve meses y conforme a los sistemas reglamentados en la normativa de aplicación.

20.3.- Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:

Concurso de Méritos. En el que se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos especificados en la RPT y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del puesto de trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Cada mérito será valorado entre un cinco y un cuarenta y cinco por ciento del total de puntos.

La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específicas se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante concurso específico, que constará de dos fases, en una primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, que no se valorará en porcentaje superior al 60% de la puntuación total.

El personal de la EMVH deberá permanecer un mínimo de dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

Libre Designación. Se podrá cubrir por este sistema los puestos de carácter directivo asimilable a jefe de servicio o superior y los de secretario/a particular de la presidencia de la EMVH. El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional, conforme a lo previsto en el Art. 58 del R.D.



citado.

20.5.- Con una periodicidad al menos anual se convocará a concurso de traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional.

20.6.- Las plazas no cubiertas en Concurso de Méritos, se ofertarán por turno de promoción interna en un plazo no superior al año a contar desde que se resolvieran aquellos.

20.7.- Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

- Tales adscripciones solo generarán derecho a cobrar las retribuciones inherentes al puesto, no otorgarán derecho a consolidar nivel o categoría superior al mínimo del grupo profesional al que pertenezca el trabajador y no podrán tener duración superior a nueve meses.

Artículo 21. Adscripciones Provisionales

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

a).- Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o libre designación.

b).- Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.

c).- Por razones de salud en los supuestos de embarazo o período de lactancia y en los casos en que existan informes médicos que lo aconsejen.

Artículo 22. Promoción Interna

22.1.- Consiste en el ascenso de un trabajador fijo de la

Empresa a un grupo profesional superior, o a otra categoría o cuerpo dentro de un mismo grupo, siempre que el aspirante tenga una antigüedad mínima de dos años en el cuerpo o escala desde la que promociona.

22.2.- Se hará mediante convocatoria independiente del turno libre, conforme al sistema que acuerde la Comisión Paritaria y de Negociación, y primando los méritos de grado consolidado, trabajo desarrollado y antigüedad.

22.3.- Se flexibilizará la exigencia de la titulación, suprimiendo las pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados, así como convalidando titulación académica por experiencia profesional y cursos de formación.





22.4.- A los efectos de promoción profesional el ascenso se efectuará, en todo caso, mediante promoción interna, por el sistema de concurso, con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre los trabajadores/as que posean los requisitos señalados para el puesto, conforme a la RPT, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que pertenezcan.

22.5.- A tenor de lo expuesto, se podrá realizar la promoción:

a).- Cuando se viniera realizando trabajos de una Categoría superior durante un período superior a seis meses continuados.

b).- Cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, cinco años y se realizase un Curso de Formación específico, al que se accedería por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria y de Negociación.

c).- Cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, diez años.

Artículo 23. Conversión De Plazas Temporales En Fijas

23.1.-La Empresa se compromete durante la vigencia del presente Convenio a declarar fijos y sin ningún tipo de pruebas selectivas, al personal laboral que tuviera la condición de indefinido desde antes de octubre de 1.996, así como concluir los procesos de consolidación de empleo temporal estructural respecto a los contratados con posterioridad y que sean susceptibles de ello.

23.1.- Durante el período de vigencia del presente Convenio se desarrollara un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas, a juicio de la Comisión Paritaria y de Negociación, tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

23.2.- Se garantiza la estabilidad en el empleo de todos aquellos trabajadores que hubieran sido contratados por esta Empresa conforme a la legalidad vigente, y que tuvieran una antigüedad igual o superior a tres años, salvo respecto de quienes desempeñaran de hecho tareas de asesoramiento especial o análogas a responsables políticos de la Empresa, y denotarán razón de confianza como motivo de contratación sin corresponderse con puestos concretos de plantilla.

23.3.- La Empresa Municipal se compromete a reubicar, en puestos de categoría no inferior a los que vinieran desempeñando, a los citados trabajadores, si decidieran suprimir tales plazas antes de su cobertura mediante convocatoria pública, o si una vez realizado el correspondiente procedimiento selectivo, no obtuviera plaza.

23.4.- Las bases de los procedimientos serán negociadas y consensuadas en el seno de la Comisión Paritaria y de Negociación de esta Empresa, estableciéndose





el CONCURSO como medio exclusivo de acceso, en atención a las características de las mencionadas plazas, en aras de priorizar la experiencia en el desempeño de las mismas y respetando, en todo caso los principios constitucionales en la materia.

23.5.- El referido compromiso de estabilidad alude únicamente a los contratos ya vigentes con las características antedichas, en tanto que los sucesivos habrán de concertarse, dependiendo de la naturaleza o la duración de los mismos, mediante los correspondientes procesos selectivos o intervención de la Mesa de Contratación, en su caso.

23.6.- Este Artículo conservará su vigencia y obligatoriedad hasta que el personal referido no hubiera obtenido la estabilidad en sus puestos de trabajo, conforme a lo previsto en el mismo, siendo además de aplicación a aquellos trabajadores que ocupen actualmente puestos que se acuerden como necesarios de plantilla, conjuntamente con el representante de los trabajadores de la Empresa, y que a la fecha del presente acuerdo no hayan completado la antigüedad establecida en el apartado 23.2.

23.7.- A aquellos trabajadores que vengan prestando servicios en la EMVH con motivos de planes o programas plurianuales por tiempo mayor de dos años, aunque exista interrupción temporal de los mismos, se les reconocerá su condición de fijos discontinuos.

Artículo 24. Selección De Personal

24.1.- Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, serán negociados en la Comisión Paritaria y de Negociación y se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

24.2.- Se garantiza la presencia del Delegado del Personal y un miembro designado por la Organización Sindical firmante de este Convenio, con voz y con voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección, tanto para el acceso de personal fijo como temporal, así como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en la Empresa Municipal de la Vivienda de Huelva. Se velará para que la representación sindical que forme parte de dichos tribunales y comisiones de valoración esté en posesión de la titulación o especialización igual o superior a la exigida para el acceso a la plaza convocada, no siendo este requisito indispensable, ya que su misión fundamental será la de garantizar la objetividad y transparencia de todo el proceso selectivo.

24.3.- En la asistencia a estos tribunales o comisiones de valoración serán de



aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el Real Decreto 246/88.

Dichas indemnizaciones serán abonadas en la forma que determine, mediante escrito, la organización sindical participante en dichos tribunales y/o comisiones.

24.4.- Las convocatorias de acceso, provisión y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán objeto de negociación en la Comisión Paritaria y de Negociación.

Artículo 25. Formación Y Perfeccionamiento Profesional

25.1.- Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, la Empresa Municipal de la Vivienda se compromete a conceder permisos retribuidos a sus trabajadores, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que los mismos estén homologados por las Administraciones Públicas y correspondan a materias que se relacionen con su puesto de trabajo o carrera profesional.

25.2.- Estas oportunidades de formación son derecho de cada trabajador, especialmente de los incardinados en los grupos o categorías inferiores, generarán las correspondientes indemnizaciones y dietas y puntuarán como mérito profesional en los correspondientes baremos de concursos.

25.3.- El acceso a tales cursos se hará en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, y su denegación tendrá el mismo tratamiento y consecuencias que lo estipulado para las vacaciones anuales.

Artículo 26. Planes De Formación

26.1.- La EMVH realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal, estudio que remitirá a los representantes sindicales con la finalidad de proceder a la negociación anual de un plan de formación. El mismo debería contemplar, entre otras, las siguientes necesidades formativas:

- a).- Una adecuada adaptación al puesto de trabajo y a las nuevas tecnologías.
- b).- Un adecuado aprendizaje para llevar a cabo los Sistemas de Calidad y organizativos.
- c).- La preparación de los trabajadores a las expectativas promocionales de la organización.
- d).- Una adecuada formación para la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.

26.2.- El desarrollo y gestión de dichos planes se realizará con la participación de



la Sección Sindical firmante del presente Convenio, a la que se dará cuenta trimestralmente de su nivel de realización.

26.3.- La EMVH directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación o, en todo caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, especialmente por el Ayuntamiento de Huelva, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

26.4.- Para este fin, se destina una partida presupuestaria del 0,5% del Capítulo I, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. Sobre esta partida de Formación se realizará una reserva de crédito, con cargo al Plan Formativo anual programado, no pudiéndose, en ningún caso, destinar dicha partida a otros conceptos.

Capítulo V. Jornada, Horarios Y Permisos

Artículo 27. Jornada De Trabajo Y Horarios

27.1.- La jornada máxima de trabajo efectivo del personal al servicio de EMVH será de treinta y dos horas y treinta minutos, a razón de seis horas y media diarias.

La Empresa elaborará un calendario laboral antes de la finalización del año precedente, dicho calendario deberá ser ratificado o enmendado en el seno de la Comisión Paritaria y de Negociación. Cualquier modificación posterior del calendario laboral, por recuperación de horas no realizadas, imprevistos, etc. será negociada en la Comisión Paritaria de Negociación.

27.2.- El horario abarcará desde las 8:00 a las 14:30 horas.

27.3.- Con carácter general la jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo de mañana negociándose anualmente el calendario laboral, de acuerdo con las presentes normas en el marco de la Comisión Paritaria y de Negociación, que es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada, y se establecen los horarios de trabajo de todo el personal.

27.4.- Salvo actividades urgentes o imprevistas, y para garantizar el adecuado rendimiento en el puesto de trabajo, el tiempo de descanso mínimo continuado que debe mediar entre jornadas, incluso en los supuestos de servicios extraordinarios, será de doce horas.

27.5.- Los trabajadores tendrán derecho un descanso semanal de 48 horas continuadas (en sábados y domingos).



27.6.- Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo de 20 minutos diarios.

27.7.- Se tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de carácter oficial, relacionados con el puesto de trabajo desempeñado, así como cursos de formación sindical, requiriéndose autorización previa de la EMVH y garantizándose, en todo caso, las necesidades del servicio.

27.8.- Durante la Semana Santa y Colombinas el horario se reducirá en una hora, que será la de entrada al puesto de trabajo.

Artículo 28. Vacaciones

28.1.- Con carácter general, las vacaciones anuales serán de un mes natural o de 22 días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, que podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos; se amplía dicho período en un día hábil a los 10 años de antigüedad y un día más cada 5 años de antigüedad a partir de los 10, con un máximo de 26 días hábiles anuales.

28.2.- La Comisión Paritaria y de Negociación planificará en el primer mes del año el calendario de vacaciones donde se establecerá la fecha de disfrute de cada empleado, publicándose dicho calendario en el tablón de anuncios de cada dependencia o departamento.

28.3.- La baja por maternidad suspenderá el disfrute del período vacacional.

28.4.- Habrán de solicitarse con antelación mínima de dos meses a su disfrute y se entenderán concedidas si la Empresa no contestase expresamente en los treinta días hábiles siguientes en que la solicitud tuviera su entrada en el registro de la misma.

28.5.- Solo podrá denegarse el período solicitado mediante resolución motivada, en la que consten las circunstancias concretas y detalladas del servicio que impiden su otorgamiento.

28.6.- En caso de discrepancia, resolverá la Comisión Paritaria y de Negociación, debiendo la Empresa Municipal de la Vivienda incoar el correspondiente procedimiento disciplinario por su denegación, cuando a juicio de aquella hubiera existido mala fe o arbitrariedad en la misma.

28.7.- Si antes del comienzo del disfrute de las vacaciones o descanso anual reglamentario programado, el trabajador padeciera accidente o enfermedad constitutiva de incapacidad temporal, que coincidiera en el tiempo, con tal licencia programada, ésta quedará suspendida, debiendo el mismo, al ser dado de alta médica y reincorporarse al trabajo, formular nueva programación, compatible



con las necesidades del servicio. No obstante, teniendo presente la jurisprudencia existente al efecto, en el caso de que la enfermedad o el accidente se produjese una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, tal circunstancia no interrumpirá el período vacacional ni dará derecho a incremento del mismo.

28.8.- No obstante, la Comisión Paritaria y de Negociación, teniendo presentes las circunstancias concurrentes, podrá conceder, discrecionalmente, licencias para posibilitar el descanso efectivo de quienes, dentro del período de vacaciones, sufrieron ingreso hospitalario o probada inmovilización.

28.9.- En el caso de que el trabajador cese por voluntad propia en la EMVH, sea separado del servicio mediante expediente disciplinario u otras causas debidamente justificadas, cese por jubilación o fallecimiento y no hubiere disfrutado los períodos vacacionales que le correspondiesen, tendrá derecho a que se incluya en su última nómina el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

Artículo 29. Permisos Y Licencias Retribuidos

29.1.- En los supuestos que se citan el personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio o uniones de hecho debidamente registradas del trabajador y en los casos de separación o divorcio, 15 días naturales. Su disfrute puede ser continuado o distribuido en dos períodos, antes y después de los actos correspondientes.

b) Por matrimonio de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día hábil, si este hecho sucede en día laborable y en la provincia de Huelva, en caso de ser fuera de la provincia, se incrementará en 3 días hábiles.

c) Por embarazo y alumbramiento, la empleada tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 18 por parto múltiple, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre posteriores al parto, en el caso de que el padre y la madre trabajen en la Empresa Municipal de la Vivienda de Huelva, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Los periodos a los que se refiere el presente punto podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.



La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. El trabajador podrá disponer de 4 semanas a deducir de las anteriores. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena para un menor de 6 años.

d) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

e) Por el nacimiento, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo de un hijo, aborto o práctica de interrupción voluntaria del embarazo, el trabajador tendrá derecho a 3 días hábiles, ampliables según las circunstancias.

f) El trabajador con un hijo menor de un año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral en media hora, al comienzo o antes de la finalización de la misma y, en el caso de que los dos trabajen en la Empresa Municipal de la Vivienda, sólo tendrá derecho uno de ellos.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñen actividades retribuidas, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

h) En caso de enviudar, el trabajador teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales.

i) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica, ingreso hospitalario de un familiar hasta el segundo grado, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

j) Por traslado de domicilio habitual, 2 días hábiles.

k) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

l) El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza reglada tendrán derecho a 1 día hábil al año para la realización de exámenes, para la asistencia a éstos, el día de su realización, tanto si se trata de Enseñanza reglada como de Oposiciones Oficiales.

m) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal:

el tiempo indispensable, previa justificación.

n) Los días 24 y 31 de diciembre, se consideran como no laborables, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En el supuesto que algunos de estos días coincidan con sábado o domingo, serán compensados con los días que correspondan.

Igualmente se establece como no laborable la festividad de Santa Rita.

o) Por asuntos propios, 8 días laborales al año y con opción a disfrutarlo hasta el 15 de enero del año siguiente. El trabajador podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin justificar y sin perjuicio de las necesidades del servicio. La petición del disfrute de estos días no podrá ser denegada por la Empresa, salvo por causas de necesidades urgentes y debidamente justificadas de forma escrita, siendo en todo caso la Comisión Paritaria y de Negociación la que determinará en cada caso.

p) En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar - telefónicamente, aviso personal, familiar, ... - a la Dirección de la Empresa la causa que motive su ausencia del puesto de trabajo, dentro del día hábil siguiente a su falta de asistencia.

El trabajador que tenga que asistir a consulta médica durante su jornada de trabajo disfrutará de descanso para tal fin durante el tiempo indispensable, debiendo justificar el tiempo de ausencia mediante certificación médica de asistencia.

q) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal (en condiciones y por tiempo pactado por la Administración y los sindicatos).

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

29.3.- Todas las solicitudes de permiso deberán ser cursadas y gestionadas a través de la Dirección de la Empresa.

Artículo 30. Permisos No Retribuidos

30.1.- A petición del personal se concederán permisos no retribuidos, con la conformidad de la Comisión Paritaria y de Negociación, por un período de hasta seis meses al año, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción de sus retribuciones.



30.2.- Podrán concederse licencias por asuntos propios.

Dichas licencias se concederán sin retribución alguna cuando excedan de 15 días y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de seis meses cada dos años. La EMVH para cubrir la ausencia de los mismos efectuará provisiones temporales a partir del primer mes de dicho disfrute.

30.3.- Las peticiones de estos permisos, salvo casos de fuerza mayor, deberán ser cursadas a través de la Dirección de la Empresa, con una antelación de, al menos, 15 días y tratadas, posteriormente, en la Comisión Paritaria y de Negociación.

Artículo 31. Excedencias

31.1.- El trabajador fijo que lleve como mínimo un año de servicio en la Empresa, podrá situarse en situación de excedencia por un plazo máximo de 15 años, teniendo derecho a la reserva efectiva de su puesto de trabajo durante los cinco primeros años y mediando aviso a la EMVHSA en ambos casos con un mínimo de un mes de antelación.

Capítulo VI. Ayudas Sociales

Artículo 32. Aplicación

Las ayudas sociales reconocidas en este capítulo serán de aplicación a los trabajadores de plantilla, conforme a lo previsto en el artículo 2 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 33. Jubilación Y Premio

33.1.- La edad de jubilación obligatoria del personal se producirá al cumplir 65 años de edad. En la liquidación la EMVH abonará, además de los haberes que corresponda, las siguientes cantidades (como premio a la jubilación, en función del tiempo de servicio en la EMVH):

A los 5 años de permanencia	1.000 €
A los 10 años de permanencia	1.500 €
De 10 años a 15 años de permanencia	2.000 €
Más de 15 años de permanencia	3.000 €

33.2.- Estas cantidades serán de aplicación, igualmente, a los trabajadores que deban jubilarse por incapacidad permanente.

33.3.- Estas cantidades experimentarán un incremento del 10% anual.

33.4.- Los trabajadores con 60 años o más y, al menos, 15 de servicios, podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio consistente en una cantidad equivalente a las siguientes:

a). Faltando 5 años o más para la jubilación	9.616,19 €
b). Faltando 4 años para la jubilación	8.414,17 €
c). Faltando 3 años para la jubilación	7.212,15 €
d). Faltando 2 años para la jubilación	6.010,12 €
e). Faltando 1 año para la jubilación	4.808,10 €

33.5.- La EMVH realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

33.6.- Los trabajadores mayores de 60 años, previo dictamen del Tribunal Médico designado, tendrán derecho a ser relevados una hora de trabajo diario, sin merma de sus retribuciones económicas.

33.7.- En el supuesto que se produzca una situación de invalidez de algún trabajador para el desempeño de sus funciones la EMVH situará al mismo, si el grado de invalidez lo permite, en otro puesto que pueda desempeñar.

Las retribuciones del trabajador serán la diferencia entre la prestación por incapacidad y el sueldo real.

Si esta reclasificación fuera imposible dado el grado de incapacidad se le abonará una ayuda especial, siendo de aplicación el baremo que se establece para la jubilación voluntaria.

Artículo 34. Anticipos Reintegrables

34.1.- Los trabajadores de la EMVH, tendrán derecho a percibir como anticipo a cuenta de sus haberes una cantidad de hasta 3.005,06 €, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador hasta en 36 meses, en cantidades mensuales iguales, sin intereses de ningún tipo.

34.2.- Las solicitudes deberán dirigirse al Sr. Presidente de la EMVH.

34.3.- El procedimiento de concesión de anticipos será acordado con la Comisión Paritaria y de Negociación.

34.4.- No se podrá solicitar este tipo de anticipos de nuevo hasta que se haya terminado de abonar el concedido con anterioridad, ni mientras existan



pendientes de concesión otras personas que no las hubieran disfrutado durante el período mencionado, salvo que por causas excepcionales así se acuerde por la Comisión Paritaria y de Negociación.

34.5.- En aquellos supuestos en que los dos miembros de la unidad familiar trabajen en la Empresa Municipal de la Vivienda de Huelva, solo uno de ellos podrá hacer uso de este anticipo.

Artículo 35. Ayuda De Estudios

35.1.- Consiste en una ayuda económica que la EMVH otorgará a sus trabajadores e hijos que formen parte de la unidad familiar y cursen estudios de enseñanzas oficiales.

35.2.- En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa Municipal de la Vivienda de Huelva, sólo uno de ellos podrá ejercer el derecho de solicitar estas ayudas.

35.3.- Los beneficiarios de esta ayuda deberán encontrarse matriculados y cursando estudios oficiales en el año académico que establezca cada convocatoria.

35.4.- Las solicitudes se presentarán en el Registro General de la EMVH acompañado de la documentación necesaria.

35.5.- Las ayudas establecidas sería de una cantidad fija para cada ejercicio y modalidad de estudios. Para la modalidad de estudios universitarios hay que sumarle los gastos de matriculación. Todas estas cantidades deberán ser negociadas con la representación de los trabajadores.

35.6.- Estas ayudas serán abonadas en la nomina del mes de Octubre y para el periodo de vigencia del presente Acuerdo serán las siguientes:

NIVEL DE ESTUDIOS	IMPORTE 2006
EDUCACIÓN INFANTIL Y GUARDERÍA	150,25 €
EDUCACIÓN PRIMARIA	210,35 €
ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA	300,51 €
BACHILLERATO / CICLOS FORMATIVOS	450,76 €
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	601,01 €

35.7.- Estas ayudas tendrán, al menos, el mismo incremento anual que experimente el IPC.

35.8.- A los efectos de este artículo la ayuda de estudio de los hijos la recibirá quien legalmente ostente la custodia legal de los mismos.

Artículo 36. Prestaciones Sanitarias

36.1.- Se establece una ayuda económica de 613,03 € anuales a cada trabajador de la EMVH, para gastos médicos generales, que será abonada en la nómina del mes de Enero de cada año, en concepto de Ayuda Sanitaria.

36.2.- Dicha cantidad será incrementada anualmente, al menos en la misma cuantía que IPC, debiendo ser renegociada a la finalización del presente Convenio.

36.3.- El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, recibirá la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho año. El personal de nuevo ingreso, percibirá, en la primera nómina, la parte proporcional de dicha

Ayuda. Y al personal que cese, les serán liquidadas las cantidades adeudadas, en la parte proporcional al tiempo trabajado, en la nómina del finiquito.

Artículo 37. Bolsa De Vacaciones

37.1.- Se crea una Bolsa de Vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio, cuya cuantía para el año 2007 será de, al menos, 919.55 € anuales. Dicha cantidad se abonará en la nómina del mes de Junio, y se incrementará anualmente en el IPC.

37.2.- Dicha cantidad será proporcional al número de días trabajados, para aquellos trabajadores que ingresen o cesen durante el año.

37.3.- Independientemente de la cantidad antes estipulada, en esta bolsa se podrá incluir las cantidades resultantes de los incrementos económicos establecidos en el artículo 15, que se sumarán a la cantidad anterior.

37.3.- En el seno de la Comisión Paritaria se podrán establecer los criterios y fórmulas de distribución y abono de todas estas cantidades señaladas.

Artículo 38. Otras Prestaciones Sociales

38.1.- AYUDAS A DISMINUIDOS. La EMVH de Huelva compensará gastos sufridos por el trabajador por ejercicio y por una sola prestación, con ocasión del pago de tratamiento, rehabilitación o atención especial por deficiencia física, psíquicas o sensoriales, no cubiertos por organismos oficiales. A estos efectos, se establece la Ayuda de 180.30 €, mensuales. Serán beneficiarios los hijos de los trabajadores, siempre que estuvieren a su cargo y expensas y padezcan una disminución física, psíquica o sensorial y que no perciban ingresos por actividad empresarial, profesional, laboral fija, artística o similar. Es necesario acreditar la disminución

mediante certificado médico expedido por el I.A.A.S.

38.2.- NUPCIALIDAD. Se abonará una gratificación en concepto de ayuda por nupcialidad – registro civil, religioso o pareja de hecho- y por una sola vez de 358,07€ al trabajador que acredite este hecho.

38.3.- NATALIDAD. Se abonará una gratificación por ayuda por natalidad, y por una sola vez, de 143,26 €, a cada trabajador que acredite el nacimiento, acogimiento permanente o preadoptivo o adopción legal de un hijo.

38.4.- SEPELIO. Se establece una ayuda de 601.01€. para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa del trabajador o su cónyuge e hijos y que con él hayan convivido durante el año anterior a la fecha del óbito.

38.5.- Para la concesión de las ayudas establecidas en este artículo, será necesario la presentación de la documentación justificativa y facturas correspondientes.

38.6.- Todas las Ayudas comprendidas en este Capítulo, experimentarán un incremento igual al IPC de cada año de vigencia de este Convenio.

Artículo 39. Seguro De Vida Y Accidentes

39.1.- La EMVH estará obligado a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora, (o se compromete a pagar), que garantizará la cobertura individual por muerte por cualquier causa, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, para todo tipo de trabajo derivada o no de accidente laboral, entendiéndose también, el que ocurriese en el desplazamiento domicilio-trabajo, y viceversa por un importe de 30.000,00 €

39.2.- La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto es, a las 24 horas del día.

Esta póliza será suscrita con aquella compañía que, a elección de la EMVH, crea más conveniente, y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos.

Igualmente, la EMVH suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores, salvo dolo o imprudencia grave con trascendencia judicial.

Capítulo VII. Protección Del Trabajador Y Régimen Disciplinario

Artículo 40. Garantías Personales Y Colectivas

40.1.- La retribución total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida en ningún caso, por la aplicación de las normas que en el mismo se establece.



En todo caso serán respetadas las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose “ad personam” mientras no sean expresamente compensadas por acuerdos posteriores, salvo las retribuciones vinculadas al complemento específico cuya modificación requiere, en cualquier caso, el acuerdo de modificación de la Valoración de Puestos de Trabajo.

40.2.- Será considerado nulo todo acuerdo individual o colectivo que suponga discriminación entre los trabajadores, o establecimiento de condiciones de trabajo y remuneración distintas o inferiores a las fijadas en el presente Convenio.

40.3.- En ningún caso la supresión de un servicio llevará consigo la supresión de los puestos de trabajo. Los trabajadores que prestaran sus servicios en el mismo, serán adscritos a otros de características similares, teniendo en cuenta su categoría y aptitud profesional, respetándose en todo caso, las retribuciones que viniera percibiendo.

40.4.- Las obligaciones de la EMVH respecto de sus trabajadores, no podrán causar baja por razón de prescripción sin la previa audiencia de los interesados o sus causahabientes, que deberá producirse con una antelación mínima de un mes a que se extinguieran aquellas.

Artículo 41. Incapacidad Temporal. Licencia Por Enfermedad

41.1.- En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el total de sus retribuciones hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista.

41.2.- En cualquier momento la EMVH podrá exigir al trabajador una revisión médica, la cual podrá ser efectuada por un médico o equipo médico designado por la empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos conllevará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la EMVH por dichas situaciones.

41.3.- Si de dicha revisión resultase la idoneidad del empleado para el trabajo, la EMVH propondrá a este su incorporación a su puesto o en su caso, a un nuevo puesto donde pudiera desempeñar su trabajo, en caso de negativa del trabajador, la EMVH retiraría el complemento de hasta el 100%.

41.4.- La Comisión Paritaria, emitirá informe sobre los casos de baja existentes en la EMVH, a partir del decimoquinto día. Y en la misma serán tratadas y acordadas todas las cuestiones planteadas en este artículo.

41.5.- Los trabajadores mayores de 60 años, previo dictamen del Tribunal Médico designado, tendrán derecho a ser relevados una hora de trabajo diario, sin merma

de sus retribuciones económicas. En el supuesto de que se produzca una situación de invalidez de algún trabajador para el desempeño de sus funciones, la EMVH situará al mismo, si el grado de invalidez lo permite, en otro puesto que pueda desempeñar. Las retribuciones del trabajador serán la diferencia entre la prestación por incapacidad y el sueldo real, siendo de aplicación el baremo que se establece para la jubilación voluntaria en su grado máximo.

Artículo 42. Protección De La Trabajadora Embarazada

42.1.- Las trabajadoras embarazadas que, a juicio de la Comisión Paritaria desempeñaran en la EMVH tareas que supongan riesgos para su estado, tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas), a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

42.2.- Asimismo, se les concederán permisos retribuidos para asistir, a partir del séptimo mes de embarazo, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello a cursos de preparación del parto.

Para ello deberá solicitarlo a la delegación de personal, acompañando a la solicitud informe médico en que se prescriba o aconseje tal actividad; debiéndose justificar en todo caso la asistencia a los mismos mediante certificado de asistencia expedido por el centro y organismos impartidores de dichos cursos.

Artículo 43. Acoso En El Trabajo

43.1.- El personal al servicio de la EMVH tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier tipo.

43.2. Las ofensas de cualquier tipo, la presión y el acoso en el trabajo, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Artículo 44. Segunda Actividad

44.1.- Los trabajadores podrán pasar a realizar servicios secundarios en otras áreas de la EMVH cuando aleguen motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados.

44.2.- En cualquier caso, conservarán las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional, además de los complementos correspondientes a los servicios que venían desarrollando.

44.3.- Los trabajadores de la EMVH, al cumplir la edad de 60 años, podrán pasar a realizar servicios secundarios dentro de la organización del propio Servicio, o bien



realizar sus funciones en otras áreas del EMVH, en este último caso se declararán vacantes los puestos que correspondan.

44.4.- El pase a la segunda actividad se tramitará previa solicitud de los interesados, a través de la Comisión Paritaria y de Negociación, podrá ser temporal o definitiva, comportando en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

44.5.- En el plazo máximo de un año desde la aprobación del presente Convenio, se elaborará un Reglamento específico para regular la 2ª actividad.

Artículo 45. Asistencia Jurídica

45.1.- La EMVH responderá civilmente de los daños y perjuicios que se deriven del ejercicio profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, y garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los trabajadores que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio. Las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, serán sufragados por la EMVH Municipal, salvo renuncia expresa del propio interesado, o ser la EMVH el demandante.

45.2.- El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales será considerado como tiempo de trabajo efectivo y devengarán las indemnizaciones que procedan.

Artículo 46. Régimen Disciplinario

46.1.- En el ejercicio de su potestad disciplinaria, la EMVH podrá sancionar, por faltas leves, graves o muy graves, que prescribirán a los dos, seis o doce meses respectivamente, a contar a partir de su comisión. El ejercicio de la mencionada potestad se hará en todo caso mediante la tramitación de expediente administrativo, en el que tendrán audiencia previa los representantes de los trabajadores.

46.2.- En tales procedimientos se designará, por la Comisión Paritaria, con carácter preceptivo, un secretario, y no podrá concluir con sanción que no derivase de la existencia de culpa o dolo en el trabajador (sin perjuicio de la obligación que se derive de indemnizar o reparar los daños irrogados por su actuación).

Capítulo VIII Salud Laboral

Artículo 47. Salud Laboral

47.1.- El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo



deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopte legal y reglamentariamente y en concreto a:

- a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave inminente y no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.
- c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posible daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
- d) Un mínimo de 40 horas al año de formación en salud laboral, computable como horas de trabajo.
- e) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajos perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consigne una adecuada prevención.

47.2.- La EMVH deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

Los trabajadores están obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre.

b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

c) Elaborar, en la mayor brevedad posible, tras la firma del presente Convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

d) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad, sus consecuencias y los índices de siniestralidad.





e) Dotar a los centros de trabajo con un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente equipado y al alcance de los trabajadores que lo necesiten. El mismo deberá ser revisado periódicamente, reponiéndose el material que falte.

Artículo 48. Los Delegados De Prevención

48.1.- Se procederá a la designación de los Delegados de Prevención que correspondan, según la legislación al efecto, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y estudiar las causas de accidentes y enfermedades, sean o no laborales, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la EMVH las medidas a adoptar en cada caso.

d) Promover en la EMVH la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en concreto lo dispuesto en el artículo anterior.

e) Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.

f) Colaborar anualmente con la EMVH en la elaboración del presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.

g) Ser informados por la EMVH de los riesgos y resultado de las evaluaciones de prevención.

h) Informar y promover formación a los trabajadores en horas de trabajo.

i) Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo.

Una vez emitida la opinión de los representantes de los trabajadores, la EMVH estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

j) Proponer a la EMVH Municipal cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursillos de formación y sensibilización de los trabajadores públicos en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el



trabajo.

k) Paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, dando comunicación inmediata a la Jefatura del Servicio o Delegación de Personal de la EMVH.

l) Ser consultados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones y gastos o modificaciones de procesos de trabajo que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular, el control de emisiones y el tratamiento de desechos.

m) Ser informados del seguimiento o comprobaciones de Incapacidad Permanente que se instruyen y la causa y criterios que los motivan y su resultado, con la evaluación que corresponda.

48.2.- Dada la importancia y responsabilidad que deberán asumir los Delegados de Prevención en el futuro de la empresa, y al objeto de facilitar al máximo su labor, éstos dispondrán de un crédito extra de 40 horas mensuales.

48.3.- La responsabilidad del Delegado de Prevención corresponderá al Delegado de Personal, elegido en las correspondientes Elecciones Sindicales en la EMVH.

Artículo 49. Reconocimiento Médico

49.1.- Anualmente se realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador.

49.2.- El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado.

A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

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

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

49.5.- El trabajador que actúe con pantallas de ordenador la mayor parte de su jornada, a petición del mismo, pasará una revisión oftalmológica cada 6 meses, corriendo la EMVH con la totalidad de los gastos de dicha revisión.

49.6.- Además del reconocimiento médico anual, a los mayores de 49 años se les

hará con carácter voluntario, un examen cardiovascular cada dos años.

Artículo 50. Material Y Vestuario De Trabajo

50.1.- La EMVH facilitará el material y vestuario de trabajo adecuados e indispensables para el buen funcionamiento de los distintos servicios, al menos, dos veces al año: verano e invierno. Igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie, al menos una vez cada dos años.

50.2.- Los representantes sindicales y los delegados de salud laboral, participarán en la selección del vestuario, determinando el más indicado, en cuanto a calidad, tallas y características técnicas. Las prendas de verano deberán facilitarse durante el mes de mayo y las de invierno durante el mes de octubre.

50.3.- La EMVH se compromete a la renovación y cambio automático de aquellas prendas y/o materiales que se deterioren en servicio, con el preceptivo informe del Jefe correspondiente que constate tal eventualidad.

50.4.- A este Convenio se deberá adjuntar una lista identificativa del vestuario y material de trabajo necesario a facilitar por la EMVH a sus trabajadores, con indicación, si fuese preciso, de sus características y calidades, etc.

Capítulo IX. Derechos Y Garantías Sindicales

Artículo 51. Derechos Y Garantías Sindicales

51.1.- La EMVH garantiza el más escrupuloso respeto a los derechos sindicales, incluido el de facilitar tabloneros de anuncios en los centros de trabajo de la EMVH, locales, medios, y una dotación económica de 600,01 € anuales para la organización firmante del Convenio.

51.2.- Se garantiza el acceso de los Delegados de Personal y Delegados de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la EMVH, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito, actas y órdenes del día de las Sesiones ordinarias y extraordinarias de la EMVH, en todo aquello que pueda afectar directa o indirectamente al personal a su servicio.

51.3.- Asimismo se facilitará, a los mismos, copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal, así como todos aquellos documentos que puedan afectar al personal incluido en el presente Convenio.

51.4.- En los casos de Huelga, se establecerán los servicios mínimos teniendo como referencia los prestados en día no hábil de trabajo, es decir, aquellos que

son realmente esenciales para la comunidad, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores y de las organizaciones convocantes de la Huelga.

51.4.- Los representantes de los trabadores, tanto de Delegados de Personal como Delegados de Secciones Sindicales, tendrán un crédito horario no inferior a 500 horas anuales, consideradas como de trabajo efectivo, de cuyo cómputo se excluyen las derivadas de reuniones convocadas por la EMVH y las de negociación colectiva.

51.5.- Asimismo, se creará una bolsa de horas única de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, que podrá acumular los créditos horarios de los delegados, tanto del órgano unitario como de la sección sindical.

51.6.- La variación en las condiciones laborales o la imposición de sanciones a los representantes de los trabajadores exigirá informe favorable previo tanto de de la representación sindical, como de la Comisión Paritaria y de Negociación y no surtirá efecto sino hasta que fuera firme.

51.7.- Los representantes unitarios del personal, así como los de la sección sindical firmante de este Convenio, gozarán de una protección que se extenderá, en orden temporal, mientras dure su mandato y durante los cuatro años siguientes al mismo. Igualmente, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

51.8.- Tanto los representantes unitarios del personal como la Sección Sindical firmante del presente Convenio, contarán con un crédito horario de 40 horas mensuales, para reuniones y/o asambleas, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

Disposiciones Finales Primera

La EMVH y/o los trabajadores darán conocimiento a la Comisión Paritaria y de Negociación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del mismo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

SEGUNDA

Cuando en el presente Convenio se hace referencia a relación de consanguinidad de los trabajadores, dicho vínculo ha de entenderse extensiva al parentesco por afinidad, en los términos de las normas correspondientes del Derecho Civil. Igualmente, se entenderá por cónyuge a la persona con la que el trabajador se halle ligado por vínculo legal o por análoga relación, acreditado por un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.



TERCERA

Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que reúna los requisitos contenidos en el R.D. 383/1984 de 1 de Febrero y O.M. de 8 de Marzo de 1.984 debiendo aportar el certificado oficial establecido.

CUARTA

Sin perjuicio de la inmediata validez de cualquier acto o disposición de la EMVH o alguno de sus órganos en ejercicio de sus competencias, cuya legalidad se presume, la Comisión Paritaria podrá demorar su eficacia cuando lo estime contrario al presente Convenio, hasta tanto no recaiga laudo o sentencia firme sobre el mismo.

QUINTA

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita, la no contestación expresa en un período no superior a 15 días naturales (treinta días hábiles para las vacaciones anuales) supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

SEXTA

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las nuevas condiciones establecidas en este Convenio cuando aquellas superen las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente

Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

SEPTIMA

En el caso de que el IPC de los años de vigencia del presente Convenio registrase un incremento superior al previsto, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos retributivos que compense la diferencia entre el IPC previsto y el real, desde Enero hasta Diciembre.

Esta diferencia retributiva, en el caso de producirse, se abonará tan pronto se declare oficialmente el correspondiente IPC.

OCTAVA

Con el objeto de modernizar su administración y prestar así una mayor calidad en el servicio a sus ciudadanos, la EMVH se obliga a tramitar a favor del Capítulo I de su



Presupuesto anual, “generaciones de crédito” por importe no inferior al 30% de sus ingresos imprevistos, sean estos de derecho público o privado, ordinarios o extraordinarios.

Cualquier remanente del mencionado Capítulo, deberá incorporarse al estado de gastos de personal del ejercicio presupuestario siguiente.

NOVENA

Conjuntamente con la aprobación del presente Convenio, se acuerda iniciar los trámites oportunos para poder realizar una Valoración de Puestos de Trabajo durante el tiempo de vigencia del mismo.

DÉCIMA

Las condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

UNDÉCIMA

Se reconoce el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. Dicha situación de gravedad deberá justificarse debidamente mediante informe médico correspondiente.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

Disposición Derogatoria

La entrada en vigor de este Convenio tiene plena eficacia para esta EMVH y para la totalidad de los trabajadores al servicio de la misma. Supone, por tanto, la sustitución de las condiciones laborales y acuerdos anteriores por estimar que las condiciones y derechos contemplados en el presente Convenio, en conjunto y globalmente considerados, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores afectados por su ámbito personal. Por tanto, los pactos o acuerdos que se vinieren aplicando con anterioridad quedan derogados en toda su extensión.

ANEXO I



SALARIO BASE 2006 DEL PERSONAL DE LA E.M.V.H.S.A.

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE 2006
DTOR EXPL.PROY.OBRAS	2.609,44 €
TITULADO SUPERIOR	1.914,80 €
TITULADO MEDIO	1.605,99 €
ADMINISTRATIVO	1.261,26 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.041,44 €
ORDENANZA	863,42 €

ANEXO II

Los distintos puestos de trabajo que figuran en el Convenio del Personal de la E.M.V.H.S.A., todos ellos de carácter laboral común (ninguno por tanto de carácter especial ni de alta dirección), comprenderán el desarrollo de las siguientes funciones:

DIRECTOR DE EXPLOTACIONES PROYECTOS Y OBRAS

- Ejerce la dirección jerárquica sobre el resto de personal de la Empresa. Entre sus funciones se encuentra la dirección, supervisión y coordinación de las distintas áreas desarrolladas por la empresa, así como de sus actividades, y la gestión de producción y servicios, proponiendo, en su caso, la contratación y sus condiciones, desempeñando la jefatura de personal.
- Asistir a los Consejos de Administración de la Empresa Municipal de la Vivienda.

TITULADO SUPERIOR

- Estudio, informe y propuesta de resolución de aquellos asuntos que sean requeridos por su Superior Jerárquico, en relación con la titulación para cuyo puesto específico haya sido contratado.

TITULADO MEDIO

- Realiza tareas de colaboración en las actividades administrativas de nivel superior, así como las tareas propias de gestión administrativa, no específicas de técnicos superiores.
- Cualesquiera otras funciones y tareas que les encomiende el superior dentro del ámbito de sus competencias.

ADMINISTRATIVO

- Colaboración en los procesos de trabajo derivados de la gestión administrativa de carácter superior.
- Comprobación, registro, preparación, cálculo, redacción y ejecución de escritos, datos, y documentos que por su complejidad no estén asignados a personal de superior categoría, aunque precisan de un somero conocimiento de las normas aplicables a una o varias materias y un perfecto conocimiento de la práctica administrativa.
- Gestión de los procesos de trabajo de carácter administrativo en sus distintas ramas, bajo la dirección de sus superiores jerárquicos o atendiendo a las directrices marcadas por ellos.
- Velar por una correcta y ágil tramitación y gestión administrativa de los expedientes de su Servicio, informando al Superior jerárquico de toda posible anomalía (errores, plazos, omisiones, retrasos, etc) que pudiera producirse en el curso de los expedientes y documentos en que intervenga.
- Atención e información en el lugar que se le designe, tanto personal como telefónica, en temas que no revistan un carácter técnico.
- Informe y propuesta de resolución de expedientes administrativos.
- Cooperar con su jefatura inmediata en su supervisión y coordinación de trabajos desempeñados por personal subordinado.
- Tramitación de expedientes y procesos administrativos, formulación de diligencias, providencias, comparencias y oficios de mero trámite, formulación de requerimientos, citaciones, notificaciones y comunicaciones, extracto, cotejo y compulsas de documentos y extensión de las oportunas diligencias.
- Gestión de los procesos de trabajo de carácter administrativo, económico y contable, bajo la dirección de los respectivos superiores o ateniéndose a las directrices señaladas por los mismos con carácter general.
- Operaciones, en su caso, de caja y manejo de caudales.



- Control de expedientes y procesos.
- Colaboración en la racionalización de estructuras y sistemas de trabajo y en la formalización y simplificación de expedientes, procesos e impresos.
- Información al público en relación con las materias de la competencia del órgano de adscripción.
- Operación de sistemas informáticos al nivel de usuario.
- Cualesquiera otras funciones y tareas que les encomiende el superior dentro del ámbito de sus competencias.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

- Mecanografía de toda clase de documentos, escritos, memorias, listados, relaciones, textos, etc.
- Transcripción mecánica y/o copia de documentos o notas y su relación siguiendo modelos establecidos o instrucciones.
- Grabación, comprobación, punteo de datos.
- Cumplimentación de impresos, certificaciones, fichas, notificaciones, etc.
- Despacho de correspondencia.
- Registro de entradas y salidas de expedientes, informes y documentos.
- Preparar, ordenar, clasificar, foliar, sellar, atar y encuadernar documentación y expedientes, así como su recepción y envío.
- Archivo.
- Anotaciones en libros.
- Realización de cálculos sencillos.
- Atención e información en el lugar que se le designe, tanto personal como telefónica en temas que no revistan un carácter técnico.
- Cualesquiera otras funciones y tareas que les encomiende el superior dentro del ámbito de sus competencias.

ORDENANZA

- Vigilancia de accesos, atendiendo a visitantes, usuario y público en general, así





como, en su caso, atención telefónica.

- Recogida, transporte y reparto de documentos, expedientes, material diverso, muebles, enseres, etc.
- Custodia y manejo de las llaves de las distintas dependencias.
- Apertura y cierre de puertas y ventanas, luces, calefacción y otros fluidos, así como preparación de salas.
- Franqueo, depósito, entrega, recogida, transporte y distribución de correspondencia y paquetería. Manejo de máquinas de reproducción. Realización de gestiones y recados con instrucciones detalladas dentro o fuera del centro (bancos, correos, organismos, notificaciones, etc.).
- Arqueo, recaudación e ingreso de fondos correspondientes a máquinas automáticas de cobro y cajeros de la Empresa.
- Asimismo la realización de aquellas tareas relacionadas para la categoría de Auxiliares Administrativos siempre que no ocupen más del 30% de su jornada laboral anual.
- Otros de similar naturaleza que le sean encomendados por su superior jerárquico.

NOTAS COMUNES

1. Las funciones que se relacionan para cada puesto de trabajo no tienen carácter exhaustivo, y por tanto, se entenderán incluidas todas aquellas que sean complementarias, consecuenciales o derivadas de las relacionadas y en definitiva, todas aquellas que sean propias de la categoría o grupo profesional al que pertenezca cada empleado, o que deriven de nuevas tecnologías.
2. Será obligación de todos y cada uno de los empleados de la empresa, siempre dentro de las funciones propias de cada categoría profesional, la información al público, tanto personal como telefónica.
3. Se acepta que la organización del trabajo es competencia de la dirección de la Empresa, asumiéndose la movilidad funcional que por ésta se acuerde si bien siempre dentro de los límites correspondientes al grupo o categoría profesional de cada empleado, con los requisitos legalmente establecidos.

