

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

RESOLUCIÓN de 14 de enero de 2008, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Patronato de Desarrollo Local “Huelva Impulsa”.

Expte. núm.: 1.637.

Código de Convenio: 2102362.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Patronato de Desarrollo Local “Huelva Impulsa”, que fue suscrito con fecha 29 de marzo de 2007 por los representantes del Patronato de Desarrollo Local “Huelva Impulsa” y de sus 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.

Huelva, a 14 de enero de 2008. El Delegado Provincial. Fdo.: Juan Márquez Contreras.

CONVENIO COLECTIVO DEL PATRONATO DE DESARROLLO LOCAL HUELVA IMPULSA

Capítulo I.

Artículo 1. Objeto y norma supletoria.

El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y al amparo del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) regula las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios para el Patronato de Desarrollo Local, Huelva Impulsa.

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

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El ámbito funcional del presente convenio se extiende a todo el personal perteneciente a la plantilla orgánica propia de Huelva Impulsa.

Las normas contenidas en el presente convenio regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en los Presupuestos de Huelva Impulsa en el ámbito funcional señalado en el párrafo anterior.

Artículo 3. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

- a) El personal laboral temporal contratado por la aprobación de Escuelas Taller, Talleres de Empleo o Casas de Oficio, que se someterán al procedimiento y regulación establecida propia de este tipo de proyectos.
- b) El personal becario, de colaboración social o cualquier otro personal sometida a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.
- c) El personal contratado temporalmente con motivo de la concesión de un proyecto nacional o europeo.

Estos colectivos se regirán por las condiciones particulares acordadas entre la entidad y su representación sindical que para cada caso se determinen en atención al programa o proyecto al que estén adscritos.



Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de mayo de 2007.

La duración de éste convenio es de un año, y se considera tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5. Desaparición de la personalidad jurídica del patronato.

En caso de extinción de Huelva Impulsa, todo su personal laboral se integrará en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Huelva, sin que esta absorción suponga perjuicio económico ni laboral para el personal absorbido.

Artículo 6. Comisión paritaria de interpretación y seguimiento.

1. Los firmantes del presente convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia para cumplimiento de todo lo acordado por las partes.

Estará formada por igual número en representación de Huelva Impulsa y en representación sindical firmante, en proporción a su representatividad, y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento.

2. De entre los miembros de la misma se designará un presidente, será el de Huelva Impulsa, y un Secretario, siendo responsabilidad de éste levantar acta de las reuniones. Para tratar asuntos especializados, esta comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores de ambas partes en cuantas materias sean de su competencia.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1°. Garantizar respuestas a los trabajadores que se sientan afectados por el incumplimiento de cualquiera de las partes del convenio.

2°. Seguimiento y desarrollo objetivo del convenio.

3°. Interpretar aspectos dudosos del convenio que se pudieran suscitar en cualquier momento.

4°. Dictaminar sobre aquellos caso que se presenten sin que ello hubiera de ir en detrimento de la legalidad vigente ni del mismo convenio, evitando así cualquier modificación del mismo.

5°. Publicar los dictámenes alcanzados.



3. En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio. La misma se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del presente convenio y deberá reunirse a petición de cualquiera de sus miembros.

4. Las reuniones de esta comisión se convocará 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 firmadas por duplicado por ambas partes. Las actas serán publicadas y los acuerdos adoptados serán vinculantes para ambas partes.

Artículo 7. Indivisibilidad del convenio.

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 Huelva Impulsa establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajador/as obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con el mismo.

2. No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara 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.

Artículo 8. Garantías personales y condiciones más beneficiosas.

Serán de aplicación a todo el personal laboral aquellas situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio.

Capítulo II.

Artículo 9. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad de la Dirección de Huelva Impulsa, compuesta por el Presidente y la Gerencia, de conformidad con los estatutos vigentes de la entidad, estableciendo ésta 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. La aplicación de las directrices e instrucciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos descritos corresponde a los Responsables de cada Área, sin perjuicio de los derechos y



facultades de audiencia, información y petición reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del D.R. 1/1995, de 4 de marzo, por el que aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los cambios organizativos, individuales o colectivos que afecten a los trabajadores en la aplicación o modificación de las condiciones de trabajo descritas en este convenio, se someterán a dictamen previo de la Mesa de Negociación regulada en este capítulo, así como de cualquier norma que haya de ser adoptada. En caso de no existir acuerdo deberán ser aprobadas por la autoridad laboral competente.

Artículo 10. Clasificación profesional.

1. El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de esta Administración, en cinco Grupos profesionales:

- **Grupo A:** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a, o título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

- **Grupo B:** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a o título equivalente reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

- **Grupo C:** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

- **Grupo D:** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escotar, Formación Profesional de Primer Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga a la reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.



2. El acceso a Cuerpos o Escalas del grupo C podrá llevarse a cabo a través de a promoción interna desde Cuerpos o Escalas del grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el artículo 25 de la Ley 30/1984 o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.

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.

2. En las distintas Áreas de Huelva Impulsa se establecerán los puestos que correspondan de acuerdo con la RPT.

La creación de nuevos puestos de trabajo o la modificación de los existentes, deberá tratarse con carácter previo en la Mesa de Negociación.

3. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por el centro gestor, 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) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.

d) Código numérico de identificación.

4. La elaboración y modificaciones de la RPT será objeto de informe previo de la representación sindical del personal.

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

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



6. Anualmente Huelva Impulsa procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT, en el marco de la Mesa de Negociación prevista en este convenio y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos, todo ello en los términos establecidos en el Artº 90 y ss. de la Ley 7/85, Artº 126 y ss., del RD Legislativo 781/1986 y Artº 32 de la Ley 9/87 y legislación concordante.

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

Artículo 12. Mesa de negociación del personal laboral.

1. En el ámbito de aplicación del presente convenio queda constituida la mesa de Negociación del personal laboral, que estará formada por la representación sindical de los trabajadores más la parte de representación correspondiente a la entidad. Ambas partes designarán mediante escrito a sus representantes en esta Mesa.

2. Los acuerdos que se alcancen en esta Mesa serán de aplicación, en su caso, a todos sus trabajadores tras su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de Huelva.

Esta Mesa se reunirá al menos una vez al año y previamente a la aprobación de la RPT y Plantilla Orgánica, cuyo borrador se enviará previamente 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 Oferta de Empleo Público del año entrante.
- d) El diseño y aprobación de Planes de Formación.
- e) Las retribuciones básicas que corresponden a cada plaza y las complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- f) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad.
- 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 al



ámbito de relaciones del personal y sus Organizaciones sindicales con el Patronato.

j) Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

3. Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de Huelva Impulsa, por acuerdo con la representación sindical firmante de este Convenio o ante la petición expresa de cualquiera de ellas. En estos casos, los representantes sindicales de la entidad que asistan a las mismas dispondrán de permisos considerados como de jornada efectiva de trabajo.

4. Para entender de asuntos especializados, esta Mesa podrá utilizar servicios permanentes u ocasionales de asesoramiento en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 13. Retribuciones económicas.

1. Los trabajadores de Huelva Impulsa serán retribuidos de conformidad con los siguientes conceptos salariales:

a) Retribuciones básicas: estarán compuestas por el Salario Base, Antigüedad, Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias se compondrán del Salario Base, antigüedad y del Complemento de Destino que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado abonándose en las nóminas de junio y diciembre. Formará parte de las pagas extraordinarias el porcentaje de complemento específico que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Retribuciones Complementarias:

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

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

El complemento específico es el instrumento legalmente establecido para retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, penosidad, así como aquellos otros conceptos que pudieran ser negociados entre el Patronato y el representante sindical. El complemento específico se regulará o modificará a través de la Valoración de Puestos de Trabajadores (V. P.T).



c) Complemento de Dedicación: la dedicación está contemplada como una prolongación de jornada que sólo servirá para realizar trabajos que en la jornada habitual no se pueden realizar o terminar y se computarán como máximo hasta las 22 horas.

Este complemento sólo se aplicará a aquellos trabajadores que necesitan realizar viajes de forma habitual y que por ello, se ven obligados a prolongar su jornada de trabajo incluso en fines de semana.

Este complemento deberá ser contemplado en los presupuestos de los proyectos, valorándose cada hora fuera de la jornada en 13 euros. Las horas realizadas en el fin de semana se abonarán en 130 euros cada día completo.

d) Complemento de Productividad: este complemento retribuye el especial rendimiento, interés o iniciativa con que el personal desempeña su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, dentro de la correspondiente dotación presupuestaria, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con la representación sindical.

Los trabajadores que realicen trabajos de superior categoría percibirán desde el primer día en el complemento de productividad durante la prestación de tales servicios, la diferencia del total del complemento específico existente entre el catálogo del puesto de trabajo al cual pertenece y del puesto que están realizando, siempre que no venga percibiendo en su complemento específico cantidad en concepto de sustitución del inmediato superior. En ningún caso se podrá cubrir puestos de trabajo por funcionarios de un grupo distinto a los que el catálogo prevea para el citado puesto. Para la realización de tales funciones será imprescindible la solicitud por parte de la entidad dirigida al trabajador por escrito, informe de la representación sindical, aceptación expresa y escrita del trabajador y duración de la realización de dichas funciones, no siendo en ningún caso consolidable ni las retribuciones económicas ni el grupo del puesto de trabajo del que se realizan las funciones.

En caso de necesidad inaplazable y previo dictamen de la Mesa de Negociación, podrá adscribirse un trabajador a un puesto de un grupo distinto por el tiempo indispensable para cubrir el citado puesto hasta su cobertura por los procedimientos previstos por la normativa vigente.

Artículo 14. Incremento de retribuciones y fondos adicionales para el periodo de vigencia del convenio.

El incremento de retribuciones para el periodo de vigencia del convenio será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del estado.

Artículo 15. Indemnizaciones y suplidos.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirle de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados previamente por Huelva Impulsa, de conformidad con los conceptos siguientes:

1. Dietas: Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual, comprenderá una dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso y dieta reducida si se pernocta en el domicilio habitual. Las cuantías económicas se establecerán en función de la legislación vigente aplicable en el Ayuntamiento de Huelva.

2. Gastos por desplazamiento: Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte. En caso de utilización de vehículo del propio trabajador/a, la cuantía económica se abonará en función de la legislación vigente aplicable en el Ayuntamiento de Huelva y en caso de utilización de transportes públicos, se abonará el total del importe de los mismos, tras la presentación del billete o justificante del gasto.

3. Las indemnizaciones se abonarán en el momento de justificarse el gasto. En aquellos supuestos en que el trabajador/a sea designado por Huelva Impulsa para ostentar la representación de éste en cualesquiera actos a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

Dichas cantidades podrán ser anticipadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia a cursos u otros eventos que motiven la indemnización.

En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de los servicios fuera de la ciudad, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por Huelva Impulsa, si el uso del vehículo ha sido autorizado por la Dirección.

Artículo 16. Servicios extraordinarios.

1. Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual.

En todo caso, tendrán siempre carácter de excepcional y Huelva Impulsa dispondrá de las medidas necesarias para evitar su realización. La realización de horas extraordinarias ha de contar previamente con la autorización de la Dirección.

2. Las compensaciones se contabilizarán por el Responsable de Personal y a la vista del cómputo horario presentado, que deberá contar con el visto bueno del responsable del trabajador y de la Dirección.

3. Las compensaciones se sumarán automáticamente a los días de asuntos propios, no siendo necesario a la hora de solicitarlos distinguir entre unos y otros, de la forma que se señala en la tabla siguiente:

En días laborables	2 horas por cada hora de trabajo y una hora por cada fracción de 1/2 que exceda de 1 hora completa
En fines de semana y festivos	1,15 por cada fracción de 1/2 hora de trabajo
Por interrupción de vacaciones	1,30 horas por cada fracción de 1/2 hora de trabajo

4. Las compensaciones se disfrutarán dentro del año natural en que se devenguen, con excepción de las generadas en diciembre, que, en función de su cuantía, podrán disfrutarse durante el mes de enero siguiente.

Capítulo III.

Artículo 17. Planes y ofertas de empleo.

1. La planificación integral de los recursos humanos y del empleo de Huelva Impulsa se desarrollarán, en su caso, a través de Planes de Empleo.

La planificación de recursos humanos y del empleo estará vinculada a la planificación de tareas y actividades del ámbito al que se refieran.

2. Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán al menos, las siguientes previsiones y medidas:

- Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad y modificación o distribución de puestos de trabajo.
- Incluirán previsiones y medidas necesarias para transformar el empleo indefinido 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.

- Se coordinará la política de empleo con la formación y promoción profesional.
- Deberá incluir, asimismo, la previsión y los procesos de funcionarización que procedan, de acuerdo con las propuestas realizadas tanto por el Patronato como por los representantes de los trabajadores.
- Tratarán las medidas de movilidad que se precisen desde una perspectiva positiva, como instrumento necesario para asignar un trabajo adecuado. Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria y promoverán que la gestión de este proceso se lleve a cabo de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.
- Deberán argumentarse 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 el Patronato y el Sindicato firmante del presente convenio.
- Huelva Impulsa deberá entregar estos Planes de Empleo al a representación sindical con una antelación, al menos, de 30 días a su puesta en marcha.
- No se podrán convocar Ofertas Públicas de Empleo sin que previamente se hayan intentado cubrir las vacantes con el personal que se encuentra en expectativa de destino o excedencia forzosa.

Artículo 18. Selección del personal.

Los procedimientos de selección para la provisión de puestos de trabajo, promoción profesional o acceso del personal, serán negociados en la Mesa de Negociación y se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 19. Provisión de puestos de trabajo.

1. Los puestos de trabajo se proveerán 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, todo ello de conformidad con la legislación vigente.
2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo no singularizados podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos.
3. Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en la Ley 30/84 y en el Reglamento 364/1995.



4. Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios establecidos en la Ley 30/84 y en el Reglamento 364/1995.
5. Con una periodicidad al menos anual se convocarán a concurso de traslado los puestos vacantes a cubiertos de forma provisional.
6. 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.

Artículo 20. Promoción profesional.

1. La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación o categoría inferior a otro superior, o bien desde una escala a otra distinta dentro del mismo grupo.
2. La promoción profesional deberá ser un instrumento adecuado para incrementar la capacidad de trabajo de los trabajadores fijos e indefinidos y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.
3. La promoción se deberá basar en el historial profesional, la formación y cualificación adquirida, debiendo ser también objeto fundamental de consideración la antigüedad. Dentro de la aplicación de la legislación vigente se flexibilizará la exigencia de la titulación, suprimiendo las pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados, así como convalidando titulación académica por experiencia profesional y cursos de formación.
4. A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará en todo caso mediante promoción interna, por el sistema de concurso a de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre los trabajadores fijos que posean la titulación y requisitos señalados para el puesto de la RPT, así como de al menos una antigüedad de dos años en el grupo al que pertenezcan.
5. La adscripción de los trabajadores 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.
6. Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

Artículo 21. Contratación fija.

Serán objeto de convocatoria la provisión con carácter de personal laboral fijo, por el sistema de oposición o concurso-oposición, las plazas de la plantilla de Huelva Impulsa.





La convocatoria se regirá por lo previsto en las Bases Generales oportunamente aprobadas y en sus anexos correspondientes y, en su defecto, se estará a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local (Título VII. Personal al servicio de las entidades locales. Capítulo I. Disposiciones generales y Capítulo V. Del Personal laboral y eventual), en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local (Título VII. Personal al servicio de las entidades locales. Capítulo I. Disposiciones generales y capítulo V. Personal eventual y laboral), en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (Disposición adicional segunda) y por cualesquiera otras disposiciones aplicables.

La composición de los Tribunales será predominantemente técnica y los Vocales deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.

El Tribunal se constituirá conforme lo establecido en el artículo 26 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y las decisiones se adoptarán por mayoría de los miembros presentes, resolviendo, en caso de empate, el voto de calidad del que actúe como Presidente. Siendo igualmente de aplicación cuanto se establece en el Capítulo II del Título II de dicho texto legal.

Los Tribunales calificadoros quedarán facultados para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las Bases, para decidir respecto a lo no contemplado en las mismas, así como para incorporar especialistas en aquellas pruebas cuyo contenido requiera el asesoramiento técnico de los mismos, quienes actuarán con voz pero sin voto.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la autoridad convocante, y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurren las circunstancias previstas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992.

A los efectos de comunicación y demás incidencias, el Tribunal tendrá su sede en el domicilio de Huelva Impulsa del Excmo. Ayuntamiento de Huelva.

De conformidad con el artículo 30 del Real Decreto 462/2002, de 24 de Mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, los miembros del Tribunal percibirán asistencias por la concurrencia a sus sesiones. En la resolución aprobatoria de los admitidos y excluidos se señalará la categoría que corresponda a cada grupo de entre las recogidas en el Anexo IV del citado Real Decreto, en la cuantía legalmente establecida en el momento de la recepción.

Capítulo IV.





Artículo 22. Jornada y horario laboral.

1. La jornada de trabajo en Huelva Impulsa será idéntica a la del personal del Ayuntamiento de Huelva.

Como medida que facilita la conciliación de la vida familiar con la laboral, se establece el horario de trabajo flexible entre las 8:00 y las 15:30 horas, siendo de presencia obligatoria el tramo comprendido entre las 9,00 y las 14,00 horas.

3. Se concede un descanso de 30 minutos diarios, no acumulables a la entrada ni salida del servicio pero sí a horas de asuntos propios y lactancia, así como a licencias que sean de duración inferior a la jornada de trabajo.

4. Se establece un horario especial de 9:00 a 14:30h durante la Semana Santa y las fiestas colombinas, comenzando en esta última el día siguiente a la inauguración de las fiestas y finalizando el día siguiente a la clausura de las mismas.

5. Se llevará un control horario informatizado de las entradas y salidas del personal, de modo que la impuntualidad reiterada, el abuso de determinadas incidencias o la omisión del marcaje por parte del trabajador facultará a la dirección a tomar las oportunas medidas apercibitorias y correctoras.

En el caso de olvido de la tarjeta de fichar en el reloj, se deberá firmar una hoja de control de personal que estará a disposición del/la empleado/as en el área de personal. La indicación de la hora en que se produzcan las distintas entradas, salidas e incidencias, será la que marque el reloj de fichar en el momento de la firma.

Artículo 23. Reducciones de jornada.

1. Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos de media hora diaria y un máximo de la mitad de aquella.

2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Se concede un permiso de lactancia a la trabajadora que haya dado a luz durante los 18 primeros meses de vida del recién nacido. Se permite la acumulación de dichas horas y su conversión en jornadas de permiso retribuido.



En este caso, se considerará exclusivamente la hora de lactancia, pero no se permitirá la adición de los 30 minutos de descanso, debiéndose presentar con la suficiente antelación, un plan de disfrute y conversión de dichas horas, que permita un seguimiento adecuado del mismo.

En caso de renuncia expresa y escrita por parte de la trabajadora, será el padre quien podrá solicitar el permiso de lactancia.

4. La reducción de jornada por las causas anteriormente expuesta no conllevará reducción de derechos laborales.

Artículo 24. Licencias sin sueldo.

1. Una vez transcurrido tres años desde el ingreso al servicio activo, y a petición del interesado, conformada por el responsable del servicio y con autorización expresa de la Presidencia de Huelva Impulsa, se podrán conceder licencias no retribuidas de 5 días a 6 meses de duración. Cuando excedan de tres meses será sin abono a efectos de antigüedad. Ante la solicitud de las licencias sin sueldo por parte de un trabajador, prevalece la planificación de las vacaciones del Departamento al cual pertenece.

2. Estas licencias no podrán exceder de 6 meses cada 2 años.

3. El tiempo de licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de asuntos propios y vacaciones.

4. La solicitud habrá de realizarse con un mínimo de 15 días de antelación.

Artículo 25. Vacaciones.

1. Se establece un periodo de vacaciones de 22 días hábiles anuales, divisibles en cuatro periodos, sin que ninguno de ellos sea inferior a 5 días, permitiéndose su acumulación a días de asuntos propios y otros permisos retribuidos.

2. Las vacaciones deberán disfrutarse en cualquier periodo dentro del año natural, siempre que ello no afecte al normal funcionamiento de los servicios, para lo cual cada petición contará con un informe del responsable del área. La Dirección se reserva el derecho a denegar, por razones del servicio, la petición de vacaciones, la cual deberá ser motivada.

3. Sólo se permitirá el disfrute de vacaciones durante el mes de enero siguiente a la anualidad correspondiente, siempre que dicho aplazamiento sea debido por la no concesión de unas vacaciones anteriormente solicitadas, o que una vez concedidas, se hayan anulado excepcionalmente por la Dirección.

Este aplazamiento deberá solicitarse acompañando a la solicitud, informe del



responsable del departamento y con autorización expresa de la dirección.

4. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5. En cualquier caso, las vacaciones no disfrutadas no serán abonadas, excepto que medie liquidación del contrato de trabajo, y no hubiese tiempo para su disfrute, ya sea completa o parcialmente, hasta la fecha de finalización. En caso de las bajas voluntarias, ello deberá ser previsto por el trabajador, a fin de disfrutar las vacaciones antes de la fecha señalada para causar baja en la empresa.

6. Además de los festivos establecidos a nivel nacional, autonómico y local, se reconocen como días festivos el 24 de diciembre, el 31 de diciembre y el día que desde Huelva Impulsa se señale como festividad de la entidad.

7. Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los empleados, si se encontraran disfrutando la licencia de vacaciones. Ello no obstante, en el supuesto de que por ineludibles e inaplazables necesidades del servicio fueran convocados, a propuesta del responsable del servicio y con la autorización expresa de la gerencia, se tendrá derecho a la compensación establecida en este convenio.

8. En caso de que cualquier festivo caiga en domingo, pasará automáticamente al lunes y si éste es también festivo, se convertirá en un día de compensación a disfrutar libremente por el trabajador.

9. En caso de que cualquier festivo caiga en sábado, generará el derecho a 6,5 horas de compensación adicional a disfrutar dentro del año natural en que se produzca.

10. Por razón de antigüedad los trabajadores tienen derecho a disfrutar adicionalmente de los siguientes días hábiles, a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio que se señalan, incluyendo los prestados en otras Administraciones Públicas:

a) Por 15 años de servicio, 1 día hábil adicional.

b) Por 20 años de servicio, 2 días hábiles adicionales.



c) Por 25 años de servicio, 3 días hábiles adicionales.

d) Por 30 años de servicio, 4 días hábiles adicionales.

Artículo 26. Asuntos propios.

1. Se establecen 52 horas de asuntos propios anuales que deberán ser disfrutadas dentro del año natural siendo la unidad mínima 1 hora, salvo que se disfruten por días enteros que serán de 6,5 horas. En este caso, y salvo que tras la acumulación de varios días completos de asuntos propios, aún resten por disfrutar 30 minutos, estos se podrán solicitar junto a la última hora de aa.pp. pendiente de disfrutar.

2. El disfrute de horas de asuntos propios deberá solicitarse, salvo fuerza mayor, con una antelación mínima de un día y deberá contar con el visto bueno del responsable del área.

3. La reiteración en la no antelación de la solicitud sin existir justa causa facultará a la dirección a tomar las oportunas medidas apercibitorias y correctoras.

4. Los asuntos propios podrán disfrutarse hasta finales del mes de enero del año siguiente.

Artículo 27. Licencias y permisos retribuidos.

Se conceden los siguientes permisos retribuidos:

1. Por matrimonio civil o religioso o formación de pareja de hecho, 15 días naturales a contar desde el mismo día del evento.

2. Por matrimonio civil o religioso o formación de pareja de hecho de hijos, padres y hermanos, el día del evento, si es laborable.

3. Por nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a los 10 días hábiles seguidos al alumbramiento o a contar desde el alumbramiento si éste se produjera durante la jornada laboral.

4. Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 19,5 horas distribuibles dentro del periodo de ingreso.

5. Por traslado del domicilio habitual, 2 días hábiles seguidos.

6. Por fallecimiento de cónyuge o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, los 3 días hábiles siguientes al fallecimiento o desde el fallecimiento si éste se produjera durante la jornada laboral.



7. Por realización de exámenes, el día de su realización, tanto si se trata de enseñanza reglada, masters, oposiciones oficiales.
8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, atendiendo, en su caso, a la normativa particular aplicable, si la hubiere.
9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
10. El trabajador que curse estudios reglados en Centros de Enseñanza oficiales tendrá derecho a 6 días laborables antes de los exámenes finales para la preparación de los mismos, pudiendo solicitarse dos veces en el año natural. En caso de contrato de duración inferior al año, este permiso se reducirá proporcionalmente.
11. Si los hechos motivadores de los permisos se producen en provincia limítrofe a Huelva, el permiso se incrementa en dos días naturales y en tres si es en cualquier otra parte del estado.
12. Para la justificación de cada uno de estos permisos deberá acreditarse documentalmente la causa que lo motiva antes o después de disfrutado el mismo, siendo obligación del trabajador la correcta justificación de los mismos en el momento y la forma oportunos. La no justificación del mismo dará lugar a la deducción de asuntos propios o, si no los hubiera, de vacaciones.

Artículo 28. Otros permisos retribuidos.

Se conceden además los siguientes permisos retribuidos:

1. Visita médica del trabajador, por el tiempo que dure la consulta, debiendo acreditarse con el correspondiente parte médico en el que se consignarán las horas de la visita. En caso de no figurar el periodo de la visita en el parte, se contemplará una visita de dos horas, descontándose el resto de los asuntos propios.

Cuando la consulta médica sea en un lugar fuera del municipio, a una distancia inferior a 50 km, se concederá 1 hora más en concepto de desplazamiento.

Cuando la consulta médica sea en un lugar fuera de la provincia o fuera del municipio a una distancia superior a 50 km, se concederán dos horas más en concepto de desplazamiento.

Artículo 29. Bolsa de vacaciones.

Durante la vigencia de este convenio cada trabajador recibirá tres bolsas de





vacaciones de devengo cuatrimestral, que se harán efectivas en los meses de abril, agosto y noviembre, y cuyas cantidades serán de 662 € cada bolsa, para cada año de vigencia del presente convenio y desde la firma del mismo.

Capítulo VI.

Artículo 30. Formación y perfeccionamiento profesional.

Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, los trabajadores en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a que se facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los trabajadores a través de sus representantes sindicales.

Al no existir un Plan de Formación propio de la entidad, los trabajadores de Huelva Impulsa tendrán derecho a recibir formación adecuada a sus puestos de trabajo a través de las distintas ofertas formativas que realicen los Sindicatos, la FAMP, o cualquier otra entidad de formación en base a las necesidades formativas detectadas a través de nuestro Sistema de Gestión de Calidad.

La asistencia a estos cursos presenciales, debidamente autorizados y realizados dentro de la jornada laboral, se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 31. Jubilación.

1. La edad de jubilación de los trabajadores/as se producirá al cumplir 65 años de edad. En la liquidación, Huelva Impulsa abonará, además de los haberes que correspondan, una mensualidad completa de salario y un premio de jubilación forzosa a los 65 años de edad de 60.101,21 €.

2. Los trabajadores/as con 60 años o más y, al menos, 15 de servicios, podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio equivalente a los retribuidos para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Huelva en el convenio colectivo, haciéndose cargo Huelva Impulsa de cubrir las cuantías económicas de dichas gratificaciones.

3. Huelva Impulsa concederá un premio por cada 15 años de servicio prestados de 600 € en el mes en que haya completado los 15, 30 ó 45 años.

4. Huelva Impulsa realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a la representación sindical, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

5. A partir del momento en que el trabajador cause baja por jubilación y a petición



del mismo, Huelva Impulsa le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, mensualidades equivalentes a los haberes pasivos que tuviera reconocidos y ello hasta que comience a percibir su pensión.

6. Huelva Impulsa podrá optar entre lo establecido en este artículo o la contratación de un Plan de Pensiones para sus trabajadores.

Artículo 32. Incapacidad temporal/maternidad/paternidad.

En los supuestos en que un trabajador/a se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por cien de sus retribuciones económicas incluidos todos los complementos y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista, si así se determina legalmente.

Artículo 33. Cobertura de riesgos.

1. Huelva Impulsa vendrá obligada a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, entregándose copia de la misma a cada trabajador beneficiario.

Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan:

Muerte por cualquier causa, incapacidad permanente: total, absoluta y gran invalidez para todo tipo de trabajo derivada o no de accidente laboral
66.111€

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

Esta póliza será suscrita con aquella compañía que a elección de Huelva Impulsa crea más conveniente y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos. Igualmente, la entidad suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores/as, estableciéndose las condiciones y coberturas del mismo en la Mesa de Negociación y dándose copia del mismo a cada trabajador.

Artículo 34. Bolsa de estudios.

Huelva Impulsa abonará, en el mes de noviembre, en concepto de ayuda de estudios por cada hijo del personal y en razón a los estudios que vinieran realizando, las cantidades siguientes:

Guardería / Educación Infantil: 170 €

Educación Primaria: 200 €





Educación Secundaria: 250 €

Ciclo Formativo de Grado Medio: 290 €

Bachiller/COU/Ciclo Formativo Superior: 300 €

Estudios Universitarios: 350 €

Dichas cantidades serán incrementadas anualmente en lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los requisitos para obtener dicha prestación son los siguientes:

- a) Certificación acreditativa del nivel de estudios emitida por la Guardería, Centro Escolar, Instituto o Universidad donde se cursen los estudios.
- b) Las solicitudes deberán presentarse en el Registro de la entidad antes del 31 de octubre de cada año.
- c) En el caso de apreciarse alguna falsedad en los datos o documentos aportados, además de poder exigirse la responsabilidad a que haya lugar, quedará automáticamente denegada dicha ayuda.

Tendrán derecho al percibo de las ayudas de estudios por hijos aquellos trabajadores que lleven como mínimo 6 meses en activo a fecha 31 de octubre del año en curso.

Artículo 35. Ayudas.

1. Por cada hijo disminuido, cuya situación sea acreditada por informe médico, la cantidad a abonar por Huelva Impulsa mensualmente será de 99,40 € por el primero, 119,27 € por el segundo y 132,52 € por el tercero y cada uno de los restantes.
2. Gastos de Sepelio: se establece una ayuda para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa del trabajador, su cónyuge, hijos y padres que con él convivan, de 240 €.
3. Escode: Huelva Impulsa facilitará la integración de sus trabajadores que lo deseen en ESCODE, siendo a cargo del mismo el importe del 100%.
4. Polideportivo Municipal: la entidad facilitará la afiliación de sus trabajadores, cónyuges e hijos menores de 18 años en los polideportivos municipales, siendo por cuenta del mismo el 100% de las cuotas.
5. Ayuda por natalidad: Huelva Impulsa abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad de 140 € a cada trabajador que acredite el nacimiento o



adopción legal de un hijo/a. En el supuesto de que los dos padres sean trabajadores de Huelva Impulsa, sólo uno de ellos tendrá derecho a es gratificación.

Artículo 36. Prestaciones sanitarias.

El Patronato de Desarrollo Local, Huelva Impulsa, concertará un seguro médico para sus trabajadores con la compañía que en cada momento considere oportuna.

Artículo 37. Protección de la mujer embarazada.

1. Las trabajadoras de Huelva Impulsa que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado, (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas) a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

2. Asimismo, se les concederá permisos retribuidos para asistir, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a cursos de preparación del parto. Para ello deberá solicitarlo al Servicio de Personal debiéndose justificar en todo caso la asistencia a los mismos mediante certificado de asistencia expedido por el centro u organismo que imparta dichos cursos.

Artículo 38. Asistencia jurídica.

Huelva Impulsa garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los empleados que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación de servicios.

En los procedimientos penales, cuando un trabajador resulte condenado, los gastos de defensa jurídica, costas, fianzas y responsabilidad civil derivada de la penal, habrá de ser por cuenta de quien resulte penalmente responsable, sin que la entidad pueda hacerse cargo de los mismos.

En todo caso, sin perjuicio del apartado anterior, la fianza sustitutiva de prisión provisional que deba aportar el trabajador en un procedimiento penal correrá a cargo de Huelva Impulsa, siempre que el proceso sea consecuencia de la actuación del trabajador en el ejercicio de sus funciones.

Cuando un trabajador deba asistir a juicio como consecuencia del desempeño de sus funciones, fuera de su jornada laboral percibirá una contraprestación económica de 24 € y una compensación en descanso de media jornada. Si el juicio se celebrase en su día de descanso o permiso, esta compensación será de una jornada completa de descanso.

Este último apartado no será de aplicación a aquellos trabajadores que perciban en sus retribuciones mensuales cantidades económicas como consecuencia de la

asistencia a juicios o bien tengan atribuidas como funciones las de asistir a juicios en representación de Huelva Impulsa y sean retribuidos por ello.

Artículo 39. Salud laboral.

1. El trabajador/a 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:

1.1 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. Los representantes de los trabajadores deben tener conocimiento previo del procedimiento de evaluación que se utilizará.

1.2 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.

1.3 Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

1.4 Cursos de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

1.5 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 consiga una adecuada prevención.

2. Huelva Impulsa deberá:

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

El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante a fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre.

2.2 Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores/as tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

2.3 Elaborar, en el plazo máximo de 6 meses 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.

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

2.5 Huelva Impulsa designará un número de trabajadores/as y los formará adecuadamente para que se hagan cargo de las tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señaladas anteriormente y formar el Servicio de Prevención, algunos de los cuales serán seleccionados de entre la representación sindical.

2.6 Huelva Impulsa garantizará que en cada centro de trabajo exista un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente dotado, puesto a disposición de los trabajadores en el Departamento de Personal.

Artículo 40. Comité de seguridad y salud.

1. En Huelva Impulsa se constituirá un Comité de Seguridad y Salud compuesto por 4 miembros, la mitad designada por la Dirección y la mitad designada por el representante de personal, con el fin de garantizar la necesaria coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral sobre los problemas del conjunto de trabajadores de la entidad.

2. Serán funciones de este Comité las siguientes:

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

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

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

Promover en Huelva Impulsa la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en concreto lo dispuesto en el artículo anterior.

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

Proponer anualmente a la entidad el presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.



3. Los representantes de los trabajadores en este Comité ejercerán como Delegados de Prevención, con las siguientes funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales:

Ser informados por Huelva Impulsa de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención.

Informar y promover formación a los trabajadores/as en horas de trabajo.

Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión de los representantes de los trabajadores, el Patronato estará obligado a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir a opinión expresada.

Proponer a la entidad 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/as en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 41. Reconocimiento médico.

1. Anualmente se realizará un reconocimiento médico a los trabajadores/as, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupen los mismos.

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.

3. Para los trabajadores/as 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.

4. No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador/a, a quien se deberá informar en todo momento del tipo de pruebas que le serán realizadas.

Artículo 42. Acoso laboral.

1. El personal al servicio de Huelva Impulsa tiene derecho al respeto de su intimidad, a su integridad psíquica y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a actos u ofensas verbales, escritas,





físicas o de naturaleza sexual.

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

Dichas faltas serán sancionadas según lo estipulado en el R.D. 33/1986 de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

Capítulo IX.

Artículo 43. Información sindical.

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, a petición de la representación sindical, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de Huelva Impulsa, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, actas y órdenes del día del Consejo Rector de Huelva Impulsa, Pleno y Órganos de Gobierno del Ayuntamiento que afecten al personal de la entidad o a sus condiciones de trabajo, ejemplar de la nómina mensual de los trabajadores/as y copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal.

Artículo 44. Tablón de anuncios y local sindical.

1. Huelva Impulsa facilitará a la representación sindical un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existir uno de los mencionados Tablones.

2. Del mismo modo, facilitará a la representación sindical y a los trabajadores un lugar dentro de cualquiera de sus centros de trabajo idóneo para la celebración de asambleas informativas.

3. Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, teléfono, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de la representación sindical de los trabajadores/as en tanto no se disponga de local ni medios adecuados.

Artículo 45. Derechos de los afiliados.

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

2. El importe de las cuotas retenidas a los trabajadores/as será ingresado en la

cuenta bancaria indicada por las organizaciones sindicales.

3. Asimismo contarán con un crédito de 30 horas anuales para participar en las convocatorias de reuniones que convoquen sus respectivas organizaciones sindicales.

Artículo 46. Delegados sindicales.

La Organización Sindical firmante del presente Convenio tendrá derecho a designar un Delegado Sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los Delegados del Comité de Empresa, incluido el derecho al mismo Crédito Horario.

Artículo 47. Derecho de reunión.

Huelva Impulsa facilitará el derecho de reunión de los trabajadores/as durante la jornada laboral, a este efecto se dispondrán de 20 horas anuales por el conjunto de los trabajadores/as para las reuniones o las asambleas convocadas por sus representantes sindicales, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas así como que los servicios no queden desasistidos.

Artículo 48. Garantía sindical.

El número de horas reconocidas a la representación sindical para el ejercicio de sus funciones será de 240 horas anuales.

El cómputo de estas horas será anual, no teniendo obligatoriamente que realizar distribución mensual de las mismas.

Disposiciones finales.

Primera.

Huelva Impulsa o sus trabajadores/as darán conocimiento a la Comisión Paritaria 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. En el caso de que en la Comisión Paritaria no se llegara a acuerdo, los firmantes del presente convenio se comprometen a acudir al SERCLA antes de iniciar cualquier procedimiento judicial.

Segunda.

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

Tercera.



Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita. El silencio administrativo en esta materia será el previsto en el Reglamento aprobado por el Excmo. Ayuntamiento de Huelva y modificado por la Ley 4/99.

Cuarta.

Cuando se mencionen las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores/as, ha de entenderse los referidos también a los parientes por afinidad, hasta el segundo grado de consanguinidad.

Igualmente se entenderá por cónyuge a la persona a quien se haya ligado el trabajador/a por vínculo legal o análoga relación de afectividad legalmente reconocida y/o inscrita.

Quinta.

Cláusula de indivisibilidad y circunstancia más beneficiosa.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo del Personal Laboral forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, no obstante serán respetadas las circunstancias más beneficiosas que por acuerdo, uso o costumbre vinieran los empleados de Huelva Impulsa disfrutando.

Sexta.

La revisión salarial se realizará en base a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año y tan pronto se declare con efecto retroactivo desde el día 1 de enero de cada año.

Séptima.

La Dirección de Huelva Impulsa considera de vital importancia el mantenimiento de un buen clima de trabajo y, para ello, solicita de todos los trabajadores la máxima colaboración.

Cualquier cuestión o problema de carácter técnico o personal podrá y deberá ser comunicada a los responsables de área, que deben asumir sus responsabilidades como coordinadores de su equipo o, si se desea, al responsable de Recursos Humanos, garantizándose en cualquier caso la debida discreción y la adopción de las medidas correctoras que, en cada caso, sean posible aplicar para solucionar el problema.

Octava.

Dirección por objetivos y revisión de los acuerdos.





La gestión de Huelva Impulsa se basará en la dirección por objetivos, consistente en el señalamiento de tareas y objetivos por áreas y departamentos, los cuáles serán periódicamente supervisados por la dirección de la empresa a fin de determinar el grado de cumplimiento de los mismos.

Novena.

Huelva Impulsa se compromete durante la vigencia del presente convenio y de acuerdo con la representación sindical a:

1. Garantizar la estabilidad en el empleo de todos aquellos trabajadores que hayan accedido a sus respectivas plazas y/o puestos de trabajo mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme a lo estipulado en la legalidad vigente y en el presente Convenio Colectivo.
2. En el caso de que las plazas y/o puestos de trabajo ocupadas actualmente por este personal, cambien o dejen de existir por decisión del propio Patronato o de la Corporación Municipal, antes de su convocatoria pública, éstos se comprometen a reasignar a los trabajadores a otras plazas de igual o similar categoría. Si una vez realizadas las correspondientes pruebas públicas, este personal no accediera a una de las plazas convocadas, Huelva Impulsa o la Corporación Municipal se compromete a contratarlos en otra plaza similar siempre y cuando esta fuera necesaria para el buen funcionamiento de los servicios municipales.
3. Las bases de las convocatorias serán objeto de negociación con los representantes de los trabajadores.

Décima. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

