



**JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO DELEGACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA .**

**Convenio- GESTION INTEGRAL DEL AGUA DE HUELVA S.A.**

**Expediente- 21/01/0001/2011**

**Fecha- 14/03/2011**

**Asunto- RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

Código de Convenio número 21001432011994.

RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2011, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del VII CONVENIO LABORAL GESTION INTEGRAL DEL AGUA COSTA DE HUELVA S.A.

VISTO el texto del VII CONVENIO LABORAL GESTION INTEGRAL DEL AGUA COSTA DE HUELVA S.A. que fue suscrito con fecha 17 de febrero de 2011 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; 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 el Decreto 14/2010, de 22 de Marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de Abril, de 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 en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Provincial de Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora

**Segundo:** Disponer su depósito.

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

**Delegado provincial,**

**Eduardo Manuel Muñoz García**

**VII CONVENIO LABORAL GESTION INTEGRAL DEL AGUA COSTA DE HUELVA,**

## S.A. GIAHSA 2.011 - 2.014

### Capítulo I. Principios generales.

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y las normas sociales entre la Empresa GESTION INTEGRAL DEL AGUA COSTA DE HUELVA, S.A. y los/las trabajadores/as que presten sus servicios en el ámbito territorial de la Mancomunidad de Servicios de la Provincia de Huelva, o Entidad Local que la sustituya.

#### Artículo 2. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio será de cuatro años, y entrará en vigor, a efectos económicos, el 1 de Enero del 2.011 para los/las trabajadores/as que se encuentren de alta en GIAHSA a la fecha de su firma, y sea cual fuere la fecha de firma y/o publicación en el B.O.P., extinguiéndose los mismos el día 31 de Diciembre del 2014.

Salvo que expresamente se diga otra cosa, las cuantías que aparecen reflejadas en el Convenio, se entienden referidas al 2.011. Durante la vigencia del Convenio, las retribuciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán las contenidas en las Tablas Salariales que figuran en los correspondientes anexos, habiéndose tomando como base para su cálculo las que se encontraban en vigor en 2.010.

Durante su vigencia, el presente Convenio tendrá las peculiaridades siguientes:

1) Se modifica la estructura retributiva con las siguientes características.

- Durante los ejercicios 2011 y 2012 será de aplicación, en cuanto a pagas extraordinarias se refiere, las cuantías que figuran en el Anexo III, quedando su mecanismo de recuperación condicionado a lo establecido en el punto.

2) Que figura a continuación.

- La “bolsa de vacaciones” prevista en el art. 37.H) del presente Convenio Colectivo de GIAHSA, no se abonará durante los ejercicios de 2011 y 2012, quedando su mecanismo de recuperación condicionado a lo establecido en el apartado siguiente.

- La “bolsa de vacaciones adicional” prevista en el art. 37.H) del presente Convenio Colectivo de GIAHSA, no se abonará durante los ejercicios de 2011 y 2012, quedando su mecanismo de recuperación condicionado a lo establecido en el apartado siguiente.



- Las "Ayudas de estudios y sociales" previstas en el art. 54 del presente Convenio Colectivo de GIAHSA, no se abonarán durante los ejercicios de 2011 y 2012, quedando su mecanismo de recuperación condicionado a lo establecido en el apartado siguiente.

2) Mecanismo de recuperación: Para el ejercicio de 2013, los conceptos contenidos en el punto anterior se abonarán de tal manera que recuperen un 30% del valor cedido en 2011, pudiéndose acordar su efectiva aplicación por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del VII Convenio en el buen entendido que, en ningún caso se podrá aplicar un incremento global de los conceptos afectados que suponga un porcentaje mayor del que resultaría de la suma de la recuperación del 30% de cada uno de ellos.

Durante el ejercicio de 2014, la Dirección de GIAHSA se compromete a reservar un montante económico igual al 1,00% del Presupuesto para ese ejercicio de la Empresa con el único objetivo de intentar alcanzar la recuperación del 100% del valor de los conceptos retributivos contenidos en el apartado 1) tomando como referencia su respectivo valor en el ejercicio de 2010. En caso de no poder alcanzar el objetivo perseguido con la reserva prevista (100% del valor de los conceptos referidos al que tenían en 2010), la Dirección de la Empresa se compromete a implementar en el ejercicio de 2015 la cantidad necesaria por la diferencia que hubiera resultado hasta completar el 100% mencionado.

3) Como se desprende de la redacción del apartado anterior, durante los ejercicios de vigencia del VII Convenio Colectivo las variaciones de IPC que pudieran producirse durante los mismos no tendrá ninguna incidencia en la estructura retributiva de GIAHSA. No obstante lo anterior, el IPC real de los dos últimos años de vigencia del VII Convenio Colectivo, es decir, 2013 y 2014, se aplicará como incremento a las cuantías de los conceptos retributivos que tendrán su vigencia en el ejercicio de 2015, bien entendido que estos IPC's no serán de aplicación con carácter retroactivo a los ejercicios a los que corresponden, es decir, no constituye cláusula de revisión salarial. Este mecanismo también será de aplicación a la revisión de IPC a que se hace referencia en el Art. 72 del presente Convenio (seguro colectivo de jubilación).

### **Artículo 3. Denuncia y revisión.**

El presente Convenio se entenderá prorrogado por el plazo de un año, si a su vencimiento no es denunciado por alguna de las partes, con el plazo de un mes de antelación, como mínimo a la fecha de su finalización. Una vez concluida su vigencia y hasta tanto sea sustituido por otro, continuarán rigiendo en su totalidad las cláusulas normativas.

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

#### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

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

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

#### **Artículo 5. Garantías personales.**

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

Si algún/a trabajador/a acreditara que las retribuciones que le corresponde percibir por la aplicación de este Convenio son inferiores a las que hubiera venido percibiendo en su Ayuntamiento de origen, en computo anual, y sin que formen parte del cálculo aquellas cantidades que se perciban en concepto de antigüedad, para las cuales será de aplicación lo previsto en el art. 34 del presente convenio, se le reconocerá un complemento personal por la diferencia acreditada. Dicho complemento no será absorbible, salvo en caso de cambio de categoría en la empresa, pero tampoco le afectarán los posibles incrementos del Convenio.

#### **Artículo 6. Publicación.**

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

#### **Artículo 7. Organización del trabajo.**

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes,



etc., cuando se acometan por la Empresa cambios sustanciales relacionados con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, para lo que serán informados con la suficiente antelación, buscando una participación activa del Comité de Empresa en cualquier reestructuración organizativa o funcional que se acometa.

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

### **Artículo 8. Comisión paritaria y asistencia al consejo de administración.**

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

- a) El seguimiento de la aplicación del Convenio para su exacto cumplimiento por las dos partes.
- b) El estudio de aquellas situaciones que la aplicación del presente Convenio pudiese crear en cuanto a las modificaciones de las retribuciones y condiciones de trabajo que pudieran establecerse.
- c) La adecuación a este Convenio en cuanto a las condiciones económicas de aquellas nuevas categorías que pudieran crearse y que no estén recogidas en los distintos niveles del mismo.
- d) La interpretación de las dudas que la aplicación práctica del Convenio plantee.
- e) Procedimiento para solventar discrepancias. Los acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría simple de los asistentes, siendo necesario, a efectos de "quorum" que asistan al menos cuatro de sus miembros, dos por parte de la Empresa y dos por parte del Comité. Asimismo se acuerda que, con carácter previo a cualquier otra actuación, se someterá a la Comisión el conocimiento de cualquier cuestión relacionada con sus competencias. En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes se someterán, con carácter previo a la adopción de medidas de conflicto o presión, a la mediación o arbitraje del mediador o árbitro que se nombre de mutuo acuerdo entre ellas.
- f) Cuantas otras medidas tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

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



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

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

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

## **Capítulo II. Empleo.**

### **Artículo 9. Contratación.**

La empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar las modalidades de Contratos de Trabajo contemplados en la legislación vigente. En casos puntuales de urgente contratación, cuando las condiciones particulares del supuesto concreto lo aconsejen, y en tanto se pone en funcionamiento el mecanismo de cobertura de vacantes regulado en el presente Convenio, la Empresa, si lo estima pertinente, podrá utilizar los servicios de Empresas de Trabajo Temporal debidamente autorizadas, debiendo dar cuenta con antelación al Comité cuando esta situación se produzca.

### **Artículo 10. Plantilla.**

La Empresa confeccionará anualmente su organigrama funcional estableciendo el número de trabajadores/as que compone cada grupo profesional en cada Centro de trabajo con su respectiva categoría profesional. El organigrama funcional establecido por la empresa será, en la medida en que las posibilidades técnicas y de cualificación profesional lo permitan, cubierto básicamente por personal con contrato indefinido. Asimismo, en los Tablones de Anuncios de los distintos centros se expondrán los organigramas que afecten al mismo sin que figuren en ellos datos personales. No obstante lo anterior, el Comité de Empresa podrá solicitar una copia en la que sí figurarán los datos de los ocupantes de los puestos, información ésta que estará sujeta a los requisitos de confidencialidad previstos por la legislación vigente.

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

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

a) Si es de personal directivo o mando intermedio hasta nivel 5, será cubierto por



la Empresa en los términos y condiciones que ésta decida, previa comunicación al Comité de Empresa.

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

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

Para realizar pruebas de aptitud o selección contempladas en los apartados b) y c), se nombrará con carácter previo a la convocatoria de las pruebas un Tribunal formado por tres representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, que determinará los datos que se han de incluir en cada convocatoria, las pruebas a realizar, juzgará y puntuará las mismas entre los aspirantes, resolverá las posibles reclamaciones y establecerá el orden de ingreso según los puestos a cubrir. En caso de que las pruebas o exámenes se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se establece la obligación por parte de la Empresa de compensar los gastos originados así como las horas empleadas por los representantes del Comité de Empresa en dicho Tribunal mediante el abono de la dieta fijada para asistencia a tribunales de selección de personal.

### **Artículo 12. Periodo de prueba.**

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

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

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





se les establecerá período de prueba, si son contratados en la misma categoría profesional.

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

### **Artículo 13. Excedencia voluntaria.**

Los/las trabajadores/as fijos/as con un año o más de antigüedad en la Empresa podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria en la que habrán de permanecer por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. El período mínimo se podrá prorrogar sin más requisitos que la comunicación a la Empresa con 15 días de anticipación a la fecha de terminación y hasta un período máximo de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 2 años desde el final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se considera concedida a partir de los 30 días naturales siguientes a la fecha de su solicitud, salvo que con anterioridad a dicha fecha haya sido concedida por la Empresa. Si el/la trabajador/a tuviese la cualificación de mando intermedio (encargado/a, capataz, etc.) el preaviso será de 60 días y si tuviese jefatura de servicio, titulación media o superior será de 90 días. Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con un mes de anticipación a la fecha de terminación de la excedencia o su prórroga, o si fuese para trabajar en una empresa dedicada a la misma actividad.

Solicitada la reincorporación a la Empresa, el/la trabajador/a ocupará la primera vacante que se produzca en su categoría profesional u otra similar o equivalente, si ésta se hubiere, por el transcurso del tiempo, suprimido, transformado, etc., o en una categoría inferior si así fuese aceptada por éste/a, en los derechos y obligaciones que tenga dicha categoría profesional, pudiendo optar también a las pruebas de superior categoría, en las mismas condiciones que sus compañeros/as en activo que la Empresa realice. Solicitado el ingreso, el/la trabajador/a podrá ejercer su actividad en una empresa de su competencia si el período de excedencia fuese, al menos, de 2 años.

### **Artículo 14. Excedencia forzosa.**

En materia de excedencia forzosa, así como aquellas motivadas por el cuidado de hijos, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, se estará a lo previsto y regulado por la





legislación vigente.

### **Artículo 15. Trabajo de categoría superior.**

Los/las trabajadores/as podrán ser destinados/as a realizar trabajos de categoría superior a la que ostenten, en cuyo caso percibirá todas las retribuciones económicas del puesto desempeñado, incluidas pagas extraordinarias u otro concepto económico que tenga asignado. Las vacaciones o baja por incapacidad temporal no anulan este derecho, comunicándose a los representantes de los trabajadores tal situación, y su cese en su caso. Este cambio de ocupación no podrá ser de duración superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, salvo los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, descanso por Maternidad, excedencia con reserva de puesto de trabajo, vacaciones u otras licencias retribuidas de un/a trabajador/a con derecho de reserva de puesto y otras causas pactadas con los representantes de los trabajadores, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo motiven. Transcurrido el período de seis meses se considerará la existencia de una VACANTE debiendo estar cubierta, en los términos establecidos en el Artículo 11 (once), en plazo de seis meses.

### **Artículo 16. Trabajo de categoría inferior.**

Por el tiempo imprescindible y por necesidades perentorias o imprevisibles, la Empresa podrá destinar a un/a trabajador/a a realizar tareas correspondientes a una categoría profesionalmente inferior a la suya, manteniendo el/la trabajador/a las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional. Los/las trabajadores/as no podrán permanecer en tal situación más de 30 días consecutivos o alternos en el transcurso de un año, debiendo la Empresa procurar que dichos trabajos se realicen por las categorías más cercanas dentro de su grupo profesional al trabajo a realizar. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y profesional de los trabajadores.

### **Artículo 17. Personal con capacidad disminuida.**

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

### **Artículo 18. Movilidad geográfica.**

Como regla general los/las trabajadores/as provenientes de los Ayuntamientos desempeñarán sus funciones dentro del sector geográfico correspondiente al centro de trabajo al que se encuentren adscritos. El ámbito territorial de cada sector, será fijado por la empresa teniendo en cuenta criterios de continuidad geográfica. Ello no obstante por razones de emergencia, de acumulación coyuntural de tareas, guardias o averías que no puedan ser reparadas con los medios materiales y humanos de que dicho sector disponga, la Dirección de la Empresa podrá ordenar el desplazamiento de los/las trabajadores/as a sectores diferentes a los que están adscritos, por el tiempo imprescindible.

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

Los sectores actualmente existentes, son los siguientes:

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

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

Sector Andévalo: Abarcará los términos municipales de los Municipios del Andévalo en los que Giahsa preste sus servicios.

Sector Cuenca Minera: Abarcará los términos municipales de los Municipios de la Cuenca Minera en los que Giahsa preste sus servicios.

Sector Sierra: Abarcará los términos municipales de los Municipios de la Sierra en los que Giahsa preste sus servicios.

Sector Condado: Abarcará los términos municipales de los Municipios del Condado en los que Giahsa preste sus servicios.

Asimismo, a lo largo de la duración del presente Convenio se podrán añadir aquellos sectores nuevos que se incorporen al ámbito de actuación de GIAHSA como consecuencia de la prestación de nuevos servicios.

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

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

Lo anterior se entiende sin perjuicio de los desplazamientos que resulten



obligados como consecuencia de que el referido personal haya de recibir cursos específicos de formación.

### **Artículo 19. Traslados.**

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

En el caso de traslado forzoso, se estará a lo que disponga la normativa legal vigente en cada momento.

Autorizado el traslado, la Empresa abonará al trabajador/a los gastos que originen el traslado del domicilio y de la familia del trabajador/a y con una indemnización que se pactará con los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo se someterá la cuantía de la indemnización a lo establecido por la legislación vigente.

### **Artículo 20. Conducción de vehículos.**

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

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

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

Para la obtención del permiso B si el/la trabajador/a fuera suspendido/a seis veces en los exámenes correspondientes o no lo obtuviera en el plazo de cinco meses, la Empresa también quedará liberada de esta obligación. A fin de poder indemnizar el coste del mismo, el/la trabajador/a deberá acreditar ante GIAHSA el número de convocatorias, tiempo empleado y coste soportado para la obtención de la correspondiente licencia de conducción mediante la documentación expedida por parte de la Autoescuela o de la Entidad correspondiente.

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

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

Los vehículos que la empresa ponga a disposición de los/las trabajadores/as cumplirán todas las exigencias que la vigente normativa establece, no siendo los/las trabajadores/as responsables de mas actos que las infracciones culposas que cometan. Igualmente, dada la climatología de la zona, se dotará de aire acondicionado a todos los vehículos de la empresa. Asimismo, en los futuros pliegos de contratación de flota de vehículos se incorporará, como criterio de baremación para su adjudicación, los elementos de seguridad activa y pasiva de los mismos.

### **Capítulo III. Jornada.**

#### **Artículo 21. Jornada de trabajo.**

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

#### **Artículo 22. Horario de trabajo.**

El personal prestará su jornada laboral según el planing horario y/o de turnos establecido. Los cuadrantes de horarios y/o turnos serán modificados de común acuerdo entre la Empresa y los/las trabajadores/as, siendo objeto de la negociación el horario establecido para los distintos turnos. Durante la vigencia del convenio, y en tanto no se proceda a su modificación en los términos establecidos, el horario será el que figura en el Anexo IV.

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

Dicho planing de turnos podrá ser modificado de común acuerdo entre la Empresa y los/las trabajadores/as en los casos en que se alteren los servicios a prestar por circunstancias sobrevenidas, con presencia del Comité de Empresa.

Para aquellos puestos de trabajo que se pudieran crear durante la vigencia de este convenio y cuyo horario fuese distinto a los contemplados en este artículo,



se pactarán los horarios con el comité de empresa.

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

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

### **Artículo 23. Régimen de turnos.**

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

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

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

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

Salvo que existan razones realmente justificadas, los mandos deberán acceder a



las peticiones de permuta de turnos cuando lo soliciten los dos permutantes.

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

#### **Artículo 24. Descanso diario.**

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

En consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, el/la trabajador/a, cualquiera que fuera su régimen de trabajo, que tenga necesidad de realizar horas extraordinarias, no vendrá obligado a realizar el trabajo en la jornada ordinaria siguiente hasta que hayan transcurrido 12 horas, como mínimo, desde la finalización de jornada extraordinaria.

Si por la naturaleza del trabajo a turno o por necesidad del servicio, a juicio exclusivo de la Dirección, fuese necesario que el/la trabajador/a se integrase en su puesto de trabajo al comienzo de su jornada ordinaria, se le abonarán como extraordinarias las horas en que hubiese disminuido su descanso. En ambos casos utilizará los medios de transporte de la Empresa.

No obstante lo anterior, para aquellos/as trabajadores/as sometidos/as a turno, cuando un/una trabajador/a, al cambiar de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes, bien entendido que por "días inmediatamente siguientes" se hace referencia a los dos días laborables inmediatamente siguientes, siendo en éstos en los que necesariamente se habrá de distribuir la compensación del número de horas pendientes de descansar por el trabajador. Si no fuera posible dicha compensación, se entenderá que el trabajador disfruta obligatoriamente ese descanso en la tercera jornada laboral, por lo que, al trabajarla íntegramente, se producirían tantas horas extraordinarias como horas quedasen pendientes de compensar, toda vez que la realización íntegra de la jornada en el tercer día laboral implicaría que se han desempeñado tareas fuera de la jornada habitual de ese día en concreto que debería haber estado reducido.

Las horas extraordinarias percibidas por el personal como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, no tendrá consideración de tales a los efectos de los límites legalmente establecidos, toda vez que no se trata de horas

extraordinarias realmente trabajadas, y sí de una compensación por descanso no disfrutado.

### **Artículo 25. Fiestas retribuidas.**

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

### **Artículo 26. Vacaciones y su retribución.**

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

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

### **Artículo 27. Determinación programa vacaciones.**

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

Excepcionalmente para el ejercicio 2011, y en base a los acuerdos alcanzados con la representación de los trabajadores a fin de poder readmitir a los/las trabajadores/as objeto de los mencionados acuerdos, el programa de vacaciones de los Departamentos afectados no podrá cumplir con la antelación mínima exigida en este artículo y se elaborará mediante el oportuno consenso con la representación de los trabajadores.

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

En la programación se respetará el que el primer día de vacaciones coincida en



lunes o el siguiente día laborable si éste fuera festivo en cuanto al personal a jornada ordinaria, y en el primer día hábil de un ciclo para el personal a turnos.

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

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

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

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

#### **Artículo 28. Cómputo y pérdida de las vacaciones.**

Las vacaciones deberán comenzar y finalizar su disfrute dentro de ese mismo año natural, salvo mutuo acuerdo entre la Dirección y el interesado, que deberá constar por escrito; en caso contrario, el 31 de Diciembre de cada año se pierde el derecho al disfrute de las vacaciones que hubiera pendientes, salvo que dicha falta de disfrute se haya debido a la baja por enfermedad o accidente, en cuyo caso, al reincorporarse el interesado tras dicha baja, disfrutará las vacaciones que correspondan. No obstante lo anterior, la Comisión Paritaria regulada en el art. 8 del presente Convenio conocerá y se pronunciará en aquellos casos puntuales que, sin estar comprendidos en lo anteriormente previsto, pudieren generar dudas acerca de la inaplicabilidad de lo establecido en este artículo en cuanto a pérdida del derecho a disfrute de vacaciones se refiere.

La baja médica acaecida durante el disfrute de las vacaciones no las interrumpirá, salvo en lo dispuesto en el punto anterior. Únicamente se interrumpirán las vacaciones en caso de hospitalización del trabajador/a o por necesitar este/a reposo absoluto por prescripción facultativa, sin perjuicio del análisis puntual de situaciones por la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 29. Resarcimiento de perjuicios.**

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





### **Artículo 30. Permisos retribuidos.**

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

a) Por matrimonio o constitución oficial de pareja de hecho, QUINCE DIAS naturales.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. La asistencia, como miembro, a las sesiones de un Tribunal de exámenes u



oposiciones, cuando medie nombramiento de la autoridad pertinente.

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

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

h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, o padres, hijos o hermanos tanto del trabajador como de su cónyuge, TRES DIAS laborables, siempre que el hecho de la intervención se acredite antes o después de la misma, mediante nota expedida por el médico que asista al enfermo. En atención a las distintas circunstancias que pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras, se determina que los tres días laborables a que se hace referencia deberán ser disfrutados seguidos, esto es, no puede fraccionarse su disfrute en el tiempo, si bien, el trabajador o trabajadora no tiene porqué hacer uso de la licencia con carácter inmediato, pudiendo disponer de la misma en los días siguientes al hecho causante, siempre que ese cierto margen de tiempo transcurrido entre la fecha del hecho causante y la del disfrute de la licencia sea razonable y debidamente justificada por las causas que concurran en el caso concreto de que se trate. Es decir, el disfrute de la licencia debe mantener conexión directa con la fecha del puesto de hecho que la origina.

Se entenderá por enfermedad grave y será de aplicación esta licencia cuando el mismo comporte la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más, quedando excluidas aquellas intervenciones menores que no alcanzan la estancia señalada y que, posteriormente, solo requieren tratamiento ambulatorio. En este último caso, la licencia abarcará exclusivamente el día de la intervención quirúrgica.

Asimismo, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de dos días de licencia retribuida o cuatro si media desplazamiento fuera de la provincia.

- La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas.

- Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según que las causas que la originan sean una misma o distintas. De igual forma no se entenderá como un nuevo proceso de hospitalización si, sin solución de continuidad, el pariente continuase hospitalizado por causa distinta de la que provocó el ingreso inicial.

- En caso de parto por cesárea, esta licencia no será compatible con la licencia de



nacimiento de hijo.

- En caso de dudas al respecto, se convocará a la mayor brevedad posible a la Comisión paritaria, quien decidirá.

i) Por traslado de domicilio, UN DIA laborable; si el cambio de domicilio implica además cambio de localidad, DOS DIAS laborables.

j) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (oficialmente constituida) o hijos, CINCO DIAS laborables. Por el fallecimiento de padres o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge TRES DIAS laborables. Por fallecimiento de nietos o abuelos tanto del trabajador como de su cónyuge DOS DIAS laborables

k) Por exámenes, el día de su realización.

l) Los días 24 y 31 de Diciembre.

m) Hasta SIETE días laborables adicionales durante el año natural. Su concesión no tendrá más limitaciones que las derivadas de las necesidades del servicio y no se podrán denegar en razón del turno que ocupe el solicitante (mañana, tarde, noche o expectativa), ni por el día de la semana solicitado (sábado, domingo, festivo, etc.), siempre y cuando sea posible la sustitución del trabajador afectado, ya sea mediante cambios de turno, contratación, etc., bien entendido que no se podrá solucionar la situación mediante la cobertura del turno del trabajador afectado mediante la realización de horas extraordinarias. La Comisión paritaria resolverá los recursos que puedan darse en este tema. En caso de denegación de licencias por asuntos propios debidamente solicitadas, se deberá contestar por escrito al solicitante, contestación ésta que deberá ser motivada, dándose traslado de tal contestación al Comité de Empresa para su conocimiento. No obstante, aquel personal procedente de Mancomunidad del Condado que, a la fecha de incorporación a GIAHSA, esto es, a 01.01.2010 ya tuvieran reconocidos, por aplicación de su regulación anterior, 8 o más días de Asuntos Propios, en atención a sus características personales de antigüedad, etc. se les respetará, como un complemento personal en materia de asuntos propios, 1 día mas que el resto de la plantilla.

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

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

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



2. Setenta y dos horas para lo establecido en los apartados g), k) y m).
3. Los establecidos en los restantes apartados cuando se produzca el hecho que motivo el permiso.

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

### **Artículo 31. Horas extraordinarias.**

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

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

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

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

d) Aquellas horas extras que por necesidades del servicio no puedan ser compensadas con tiempo de descansos, su cuantía resultará de incrementar en un 100% el valor de la fórmula de cálculo que a continuación se expresa:

<b>Categoría</b>	<b>Fórmula de cálculo de la hora extra</b>
Capataz/J. Negociado	Salario Base (en cómputo anual) + 8.202,75 euros + Antigüedad Giahsa (en cómputo anual) y todo ello dividido entre 1.575
Oficial	Salario Base (en cómputo anual) + 6.030,60 euros + Antigüedad Giahsa (en cómputo anual) y todo ello dividido entre 1.575
Ayudante	Salario Base (en cómputo anual) + 4.987,95 euros + Antigüedad Giahsa (en cómputo anual) y todo ello dividido entre 1.575

En caso de que un trabajador/a fuere requerido para la realización de horas extraordinarias en sábados, domingos, festivos o en la franja horaria considerada como nocturna, esto es, desde las 22.00 horas a las 6.00 horas, le serán

computadas un mínimo de tres horas extraordinarias. Lo contenido en este párrafo no será de aplicación en caso de que los servicios extraordinarios se realicen como continuación de la jornada de trabajo.

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

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

f) Se creará una comisión de trabajo, integrada por ambas partes, para el estricto cumplimiento de este artículo, así como lo establecido a tal efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Capítulo IV. Régimen económico.**

##### **Artículo 32. Régimen salarial.**

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

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

- Retribuciones vinculadas a la Categoría profesional.
- Retribuciones vinculadas a la Persona.
- Retribuciones vinculadas al Puesto de Trabajo.
- Retribuciones de carácter indemnizatorio.
- Conceptos de Previsión Social.

##### **Artículo 33. Salario base.**

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

##### **Artículo 34. Complementos personales. Antigüedad.**

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



Años de antigüedad	% sobre el salario base
3	6
5 o más	16

Ambas partes coinciden en la apreciación de que el complemento de antigüedad en la Empresa no debe ser el elemento diferenciador, en cuanto a retribuciones se refiere, entre los trabajadores/as que prestan sus servicios en GIAHSA, debiendo, por el contrario, establecerse las diferencias retributivas en función de las tareas desempeñadas, esto es, en función de la categoría profesional adquirida. Por todo ello, las partes convenientes acuerdan que la tabla de porcentajes en base en función del número de años de prestación de servicios en GIAHSA será la que aquí se refleja, constituida por solo dos tramos que se alcanzan al cumplir los tres y cinco años respectivamente. La antigüedad de cada trabajador/a comenzará a contar, a efectos salariales, desde el momento de su ingreso en la Empresa, y el porcentaje que corresponda según los años de trabajo se percibirá desde el primer día del mes en que se alcance y sobre el salario base de la categoría profesional que se ostente. Alcanzados los 5 años de antigüedad en la Empresa, el porcentaje permanecerá invariable (16%) durante el resto de la vida laboral del trabajador/a.

A aquellos trabajadores que se incorporen a GIAHSA provenientes de Ayuntamientos, se les desglosará, de los complementos personales que tengan asignados, en su caso, aquella parte que corresponda a la retribución que, en concepto de antigüedad, viniesen percibiendo en sus Ayuntamientos de origen. Tal cantidad conformará un concepto retributivo denominado "Antigüedad Capitalizada" que formará parte de las retribuciones personales del trabajador, siendo afectado, a partir de ese momento, por los incrementos pactados en el Convenio Colectivo.

### **Artículo 35. Complementos de puesto de trabajo.**

Cada puesto de trabajo tendrá asignado un complemento de puesto, por el que se retribuirán con carácter global las especiales características del mismo contenidas en el Manual de Valoración, tales como el bagaje profesional, complejidad, responsabilidad, relaciones profesionales, ejercicio del mando y condiciones de trabajo que el mismo requiera, etc. Su cuantía viene determinada por la valoración de puestos de trabajo realizada en la empresa, instrumento vivo que mediante la aplicación del Manual de Valoración pactado entre las partes será de aplicación, durante la vigencia del convenio, a cuantas modificaciones pudieran producirse, siendo la Comisión Paritaria la que se constituya en Comisión de Valoración a tal efecto. Asimismo se pacta por las partes que, para aquellos puestos que se determine, los/las trabajadores/as que accedan por primera vez a la realización de las tareas que le son propias y así se determine por la empresa de común acuerdo con la representación de los trabajadores, asignada el correspondiente puesto de trabajo, situación ésta que no podrá extenderse más allá del ámbito temporal que de conformidad con lo contenido en el Manual de



Valoración se tenga contemplado en la valoración del puesto concreto, pasando a partir de ese momento a ser considerado como "senior" y a percibir, en consecuencia, el 100% del complemento del mismo.

### **Artículo 36. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.**

Los/las trabajadores/as afectados/as por el Convenio percibirán cuatro pagas extraordinarias, y se devengarán de la siguiente forma:

1ª. Desde el día primero del mes de Enero hasta el último del mes de Marzo que será abonada en la nómina correspondiente al mes de Marzo.

2ª. Desde el día primero del mes de Abril hasta el último del mes de Junio que será abonada en la nómina correspondiente al mes de Junio.

3ª. Desde el día primero del mes de Julio hasta el último del mes de Septiembre que será abonada en la nómina correspondiente al mes de Septiembre.

4ª. Desde el día primero del mes de Octubre hasta el último del mes de Diciembre que será abonada en la nómina correspondiente al mes de Diciembre.

La cuantía de dichas pagas será la que se establece en el Anexo III mas una mensualidad de antigüedad GIAHSA, de antigüedad capitalizada y complemento personal del trabajador/a, en su caso, todo ello proporcional al tiempo de trabajo correspondiente.

### **Artículo 37. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.**

A) Plus de festivo navidad/año nuevo. Los/las trabajadores/as que en los días 25 de Diciembre y 1 de

Enero estén trabajando después de las 00.00 horas percibirán un plus de 132,38 € por cada uno de los días.

B) Plus de expectativa.

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

Este tipo no será de aplicación a las categorías de Oficial y Ayudante.

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

La percepción de este plus será incompatible con la retribución de horas

extraordinarias por la realización de trabajos que se realicen con ocasión de estar de expectativa.

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

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

- Tipo B: Este plus retribuye las guardias semanales localizadas. Este tipo será de aplicación a las categorías de Oficial y Ayudante.

Su cuantía será el 10% del salario base mensual.

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

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

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

C) Plus de nocturnidad. Este plus viene a retribuir a aquellos/as trabajadores/as que realicen su trabajo entre las 22.00 horas de un día y las 6.00 horas del día siguiente, siendo su cuantía un 30% sobre el salario base diario por día efectivamente trabajado. Para los trabajadores y trabajadoras que de forma habitual lo vienen percibiendo, se determinará, su abono estableciendo un promedio mensual que se abonará también durante el periodo de vacaciones, y que será proporcional al tiempo trabajado.

D) Trabajo a destajo. Cuando la índole del trabajo a realizar lo permita, la Empresa podrá convenir con los/las trabajadores/as la realización del trabajo por el sistema de destajo. Realizado éste, el trabajador o trabajadora habrá terminado su jornada o jornadas de trabajo (según la duración pactada). Si una vez pactado el destajo se diesen algunas circunstancias sobrevenidas, no tenidas en cuenta al principio, el/la trabajador/a percibirá por el tiempo comprendido entre el comienzo y el momento de tal circunstancia un importe igual al 20% del valor de cada hora.

E) Plus destino. Este complemento salarial viene a resarcir de los trastornos





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

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

- Tipo A: Para una distancia superior a 5 kilómetros e inferior a 25 Kilómetros, la cantidad de 4,98 € por día efectivamente trabajado.

- Tipo B: Para una distancia superior a los 25 kilómetros, la cantidad de 9,14 € por día efectivamente trabajado.

En caso de superarse la distancia de 70 kilómetros, se abonará el Plus de Locomoción B, más la distancia adicional existente por encima de esos 70 Km., que se abonarán en concepto de kilometraje, al precio que éste esté establecido, bien entendido que dada la vocación provincial de esta empresa, este abono complementario tan solo será de aplicación cuando el trabajador tenga fijada su residencia dentro de los límites de la Provincia de Huelva, siendo de aplicación, para aquellos trabajadores o trabajadoras que fijen su residencia fuera de la Provincia de Huelva tan solo el Plus de Locomoción tipo B.

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

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

G) Plus de cambio de turno. Se establece un plus de cambio de turno que se abonará al trabajador/a que, por baja laboral o ausencia imprevista de el/la que en ese momento ocupe un turno de trabajo, tenga que pasar a ocupar diferente posición en la letra del cuadrante, pasando a la posición original una vez subsanada la incidencia en el cuadrante ordinario de trabajo; la cuantía será de 16,71 € por cada cambio de turno. Este plus también será de aplicación a aquellos/as trabajadores/as que sin cambiar el turno de trabajo, y estando incorporados/as al servicio de expectativas, se les modifique la programación de las mismas por razón del servicio.



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

H) Bolsa de vacaciones. Los/las trabajadores/as afectados/as por el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán una Bolsa de Vacaciones cuya cuantía será de 308,57 € anuales, proporcional al tiempo trabajado, bien entendido que por tal tan solo se entiende y se hace referencia al tiempo transcurrido entre el inicio y finalización del contrato de trabajo y no al transcurrido desde el inicio hasta el final de la jornada diaria, de esta manera los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial percibirán, de corresponderles por la duración del contrato, el 100% de la cuantía establecida, y su abono se producirá durante el mes de Abril. Además, la cuantía de esta Bolsa se incrementará en un 50% en caso de que el/la trabajador/a se vea obligado/a a cambiar la programación de sus vacaciones por necesidades del servicio, bien entendido que, en caso de que la programación cambiada estuviere referida al mes completo, la indemnización sería del 50% del total de la Bolsa de Vacaciones, esto es, 154,29 € y, en caso de que la programación cambiada estuviere referida solo a uno de los períodos en que se pueden fraccionar las vacaciones (15 días), la indemnización sería proporcional al período de vacaciones modificado, esto es, de 77,15 €. Lo previsto en el presente apartado respecto de la Bolsa de Vacaciones será de aplicación respetando lo previsto en las peculiaridades de aplicación y mecanismos de recuperación que se establecen el Art. 2 del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, para los trabajadores y trabajadoras en alta a la firma del presente convenio y para aquellos/as que se incorporen con posterioridad a la misma, se establecen 222,67 euros adicionales, al abono de la bolsa de vacaciones, proporcionales al tiempo de trabajo, bien entendido que por tal tan solo se entiende y se hace referencia al tiempo transcurrido entre el inicio y finalización del contrato de trabajo y no al transcurrido desde el inicio hasta el final de la jornada diaria, de esta manera los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial percibirán, de corresponderles por la duración del contrato, el 100% de la cuantía establecida, de tal modo que tan solo se genera el derecho a su cobro si en el año natural inmediato a la fecha de devengo de la bolsa, esto es del día primero del mes de Abril del año anterior hasta el último del mes de Marzo del año de abono de la Bolsa de vacaciones el/la trabajador/a fijo/a o contratado/a de manera ininterrumpida durante más de un año no superase la cantidad de 5 días en situación de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, excepción hecha de los descansos por maternidad. En caso de trabajadores/as con contratos de duración inferior, se abonará la parte proporcional al tiempo de trabajo correspondiente siempre que no superen 2 días en situación de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, excepción hecha de los descansos por maternidad. Lo previsto en el presente apartado respecto de la Bolsa de Vacaciones Adicional será de aplicación respetando lo previsto en las



peculiaridades de aplicación y mecanismos de recuperación que se establecen el Art. 2 del presente Convenio Colectivo.

l) Plus mantenimiento vehículo: El personal que tenga asignado individualmente un vehículo de flota, y que deba asumir personalmente la responsabilidad de su limpieza, percibirá, para tal fin, un plus mensual de conservación y limpieza de vehículo por valor de 38,11 euros , en tanto tenga asignada tal responsabilidad. A fin de evitar posibles problemas de interpretación en relación con el contenido de este artículo, queda expresamente excluido de su aplicación el colectivo de Oficiales Conductores de R.S.U. por el hecho de utilizar camiones de recogida.

### **Artículo 38. Complemento de prolongación de jornada.**

En aquellos casos en los que por el puesto de trabajo desempeñado, fuese conveniente, a criterio de la Dirección de la Empresa, la prolongación de las horas semanales de trabajo, ampliándose la jornada de la persona que ocupase el puesto concreto hasta la máxima legal establecida con carácter general en el ordenamiento jurídico, y siempre que el/la trabajador/a afectado/a lo acepte, el citado trabajador o trabajadora percibiría un Complemento de Prolongación de Jornada mensual, cuya cuantía será el equivalente al 20% sobre el Salario Base Mensual. Estos porcentajes serían objeto de revisión si la jornada máxima legalmente establecida en España con carácter general se modificase respecto de las 40 horas/semanales actualmente establecidas. Durante los meses de verano, los trabajadores y trabajadoras cuyo puesto de trabajo esté afectado por prolongación de jornada no sometidos a régimen de turno, podrán negociar con los responsables de sus departamentos respectivos la opción, en la medida de lo posible, de realizar jornada intensiva.

### **Artículo 39. Anticipos.**

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

### **Artículo 40. Forma de pago.**

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

## Capítulo V. Régimen asistencial.

### Artículo 41. Desplazamientos, dietas y suplidos.

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

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

Los desplazamientos en vehículo propio del trabajador o trabajadora se realizarán bajo previa autorización expresa de la Empresa y se abonarán a razón de 0,27 €.

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

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

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

- Por almuerzo: 13,73 €.
- Por cena: 13,73 €.
- Por alojamiento y desayuno: 44,97 €.

Cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia o las limítrofes, la cuantía del alojamiento se incrementará en un 15%, más la cantidad de 20,20 € diarios para pequeños gastos sin justificar.

- Por asistencia a cursos de formación: La Empresa compensará todos los gastos originados a los/las trabajadores/as como consecuencia de su asistencia a cursos de perfeccionamiento debidamente autorizados. De igual manera abonará la cantidad de 4,46 € por cada hora lectiva de las que se componga el curso en cuestión.



- Por asistencia a Tribunales o Comisiones de Selección de Personal, en los términos contenido en el Art. 11 del presente Convenio, se compensará a las personas afectadas los gastos originados como consecuencia de su asistencia a los Tribunales o Comisiones, así como la cantidad de 4,46 € por cada hora efectiva de constitución de dicho Tribunal o Comisión.

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

#### **Artículo 42. Salud laboral.**

En esta materia, se remite expresamente a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

No obstante, para aquellos puestos de trabajo en los que el reconocimiento médico periódico resulte obligatorio, el/la trabajador/as en turno de noche, que tenga que pasar reconocimiento médico, reducirá en la jornada inmediatamente posterior al mismo, el tiempo empleado en el reconocimiento incluido el desplazamiento, siendo éstos desplazamientos realizados como consecuencia de los reconocimientos médicos abonados por la empresa.

#### **Artículo 43. Ropa de trabajo.**

La Empresa facilitará anualmente a su personal operario ropa de trabajo adecuada, que será respetada en todos sus detalles, según la relación siguiente:

##### **Invierno:**

- \* - 2 trajes de trabajo, compuestos de chaquetón, camisa y pantalones.
- \* - 2 chalecos con bolsillo y refuerzo en hombros y codos.
- 1 impermeable.
- 1 chaquetón anti-frío (cada 4 años).

##### **Verano:**

- 2 Gorras.
- \* - 2 pantalones.
- \* - 2 camisas manga corta.





- 1 par de zapatos.

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

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

La periodicidad de la entrega de la ropa será de 2 años (excepto chaquetón antifrío que queda en 4 años), debiéndose incorporar mejoras de calidad en la ropa entregada fundamentalmente orientada a incluir elementos reflectantes (tipo bandas u otros). A fin de subsanar las deficiencias detectadas en los cambios de cantidad por calidad acordados, se reunirá la Comisión designada al efecto, con antelación suficiente a la realización del pedido correspondiente a cada período de entrega.

El uso de las prendas de trabajo será obligatorio para toda aquella persona a la que le sea entregada.

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

La ropa de invierno se entregará en el mes de Octubre del año correspondiente y la de verano en el mes de Junio, siempre y cuando por los trabajadores afectados se hubiesen comunicado sus tallas con un mes de antelación.

La ropa de trabajo de EDAR será lavada y desinfectada por cuenta de la Empresa, según ordenamiento vigente.

#### **Artículo 44. Complemento por incapacidad transitoria.**

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

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





## **Artículo 45. Formación profesional.**

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra.

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

- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de la Empresa, como a través de los programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Con el fin de favorecer la formación de los/las trabajadores/as y su cualificación profesional, las partes firmantes acuerdan la concesión de permisos retribuidos en las siguientes condiciones:

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

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

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

- La Comisión Paritaria regulada en el art. 8 del presente Convenio asumirá entre sus funciones la de mesa técnica de formación, de composición paritaria, al objeto de estudiar conjuntamente las necesidades y demandas existentes en la materia, elevando a la dirección de la empresa la correspondiente propuesta.

## **Capítulo VI. Derechos sindicales y de representación.**

### **Artículo 46. Principios generales.**

La Empresa respetará el derecho de todos/as los/las trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores y trabajadoras afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un/una trabajador/a a las condiciones de



que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todos los centros de la Empresa en que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En todos los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cinco trabajadores/as, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

#### **Artículo 47. Cuota sindical.**

A requerimiento de los/las trabajadores/as afiliados/as a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los/las trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/la trabajador/a interesado/as en la realización de tal operación remitirá por sí o a través de su sindicato a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad y su cuantía.

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

#### **Artículo 48. Excedencia.**

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

#### **Artículo 49. Delegado sindical.**

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

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

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo y designado de acuerdo con







los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente, cuando coincida el cargo de Delegado Sindical con el de representante unitario de los trabajadores, su crédito de horas sindicales será la suma de ambas representaciones.

### **Artículo 50. Derechos de los delegados sindicales.**

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





y trabajadoras.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

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

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

### **Artículo 51. Representación unitaria de los trabajadores.**

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

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

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

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

### **Artículo 52. Asambleas de trabajadores.**

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

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

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

Los Sindicatos o sus Delegados Sindicales, en su caso, podrán celebrar asambleas



cumpliendo los requisitos antes mencionados con sus afiliados y afiliadas fuera de la jornada de trabajo y sin perturbar el proceso productivo de la Empresa.

También el 33% de los trabajadores podrán convocar asamblea de los trabajadores y trabajadoras, cumpliendo los mismos requisitos de los Sindicatos y designando las personas responsables ante la Empresa del normal desarrollo de las mismas.

### **Artículo 53.**

La empresa se hará cargo de todos los gastos propios del Comité de Empresa que se correspondan con el normal funcionamiento del mismo. Aquellos que se propongan por parte del Comité y que bien por su cuantía bien por sus características fuesen excepcionales, deberá ser aprobado el gasto expresamente por el Gerente de la Empresa.

## **Capítulo VII. Beneficios sociales.**

### **Artículo 54. Ayudas de estudios y sociales.**

a) Los/las trabajadores/as fijos o bien aquellos no fijos que al cierre del plazo de presentación de solicitudes de ayudas de estudios y prestaciones sociales se encuentren de alta en la empresa y lleven contratados ininterrumpidamente al menos un año, percibirán en concepto de ayuda de estudios las cuantías anuales que a continuación se relacionan, en función del nivel de estudios del trabajador/a o cada uno de los miembros que formen parte de su unidad familiar, previa presentación del oportuno justificante de matriculación, haciéndose extensivas dichas ayudas a las uniones de hecho y a los hijos de la pareja habidos de anteriores uniones. Lo previsto en el presente artículo respecto de las Ayudas de Estudio y Sociales será de aplicación respetando lo previsto en las peculiaridades de aplicación y mecanismos de recuperación que se establecen el Art. 2 del presente Convenio Colectivo.

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

Guardería	67,59 €.
Infantil	102,40 €.
Primaria	153,60 €.
Secundaria, F.P., Curso acceso universit.:	204,80 €.
Estudios universitarios primer ciclo o Grado y segundo ciclo o Postgrado	10,07 € por crédito matriculado.

En caso de hijos con disminución que necesiten estudiar en un Centro de Educación Especial, el importe será igual al de Estudios Universitarios de segundo ciclo, para ello se habrá de acreditar la discapacidad mediante el oportuno certificado en el que se evalúa el grado de minusvalía emitido por el Órgano



correspondiente de la Junta de Andalucía.

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

Por matrimonio	230,93 €.
Por nacimiento de un hijo o adopción legal menor	138,55 €.
Ayuda especial por hijo discapacitado físico o psíquico	612,61 €.

De igual forma, para atender la prestación por ayuda especial por hijo discapacitado físico o psíquico, se habrá de acreditar la discapacidad mediante el oportuno certificado en el que se evalúa el grado de minusvalía emitido por el Órgano correspondiente de la Junta de Andalucía.

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

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

- Montura de gafas, cuya necesidad sea dictaminada por un oftalmólogo: 45,06 €.

- Cristales o lentillas, cuya necesidad sea dictaminada por un oftalmólogo: la totalidad de la factura.

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

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

Por todos estos conceptos contenidos en el apartado C, y en el transcurso de un año, la cantidad a percibir por el/la trabajador/a no podrá ser superior a las 415,65 €.

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



La Empresa destinará anualmente para el pago de los conceptos contenidos en el presente artículo, y como límite máximo de gasto, la cantidad de CIENTO QUINCE MIL EUROS (115.000,00 €.). En caso de que de tal consignación presupuestaria y una vez aplicadas todas las solicitudes de ayudas de estudios, odontología y oftalmología pertenecientes al ejercicio económico, no se hubiere agotado la consignación prevista, con la diferencia resultante se creará una Bolsa Social para la atención de necesidades de "urgencia vital" que pudieren acontecer a alguno de los trabajadores afectados por el Convenio, siendo competencia de la Comisión Paritaria, previos los estudios y acciones pertinentes, la concesión de tales ayudas. En caso contrario, esto es, si las ayudas de estudio y de prestaciones sociales superasen el límite máximo, todas las ayudas y prestaciones se verían reducidas proporcionalmente hasta ajustarse a la dotación presupuestaria prevista.

### **Artículo 55. Anticipos reintegrables.**

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

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

### **Artículo 56. Ayuda a la jubilación.**

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

- Con 6 años de antigüedad: 1.185,07 €
- Con 10 años de antigüedad: 2.131,33 €
- Con 15 o más años de antigüedad: 3.316,38 €

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

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





- 2 si el trabajador se jubila con 64 años.
- 2,5 si el trabajador se jubila con 63 años.
- 4,5 si el trabajador se jubila con 62 años.
- 5,5 si el trabajador se jubila con 61 años.
- 6,5 si el trabajador se jubila con 60 años.

### **Artículo 57. Cese por invalidez.**

Los/las trabajadores/as que causen baja definitiva en la Empresa, y que no tengan derecho a las indemnizaciones recogidas en el artículo siguiente, como consecuencia de invalidez absoluta, o si se les declara una invalidez total para su profesión recibirán los importes siguientes por las contingencias relacionadas:

Contingencias invalidantes que provocan la baja definitiva en la empresa, no contempladas en el artículo siguiente:

Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, derivada de enfermedad común.	10.479,74 €.
Invalidez Permanente Absoluta para cualquier profesión, derivada de enfermedad común.	2.297,31 €.
Gran Invalidez derivada de enfermedad común.	2.297,31 €.

### **Artículo 58. Indemnizaciones.**

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

- Muerte natural: Una indemnización de 10.479,74 €
- Muerte a consecuencia de accidente: Una indemnización de 20.968,31 €. Si es por accidente de trabajo o enfermedad profesional la indemnización será de 62.993,38 €.
- Invalidez Absoluta o Gran Invalidez, a consecuencia de accidente: Una indemnización de 20.968,31 € y 31.501,12 € si es a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional.
- Invalidez Total como consecuencia de accidente: Una indemnización de 10.479,74 €, y 15.724,03 € si es por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

## Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

### Artículo 59. Capacidad sancionadora.

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

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

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

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

Si el personal afectado presta sus servicios para el Ciclo de Residuos Sólidos Urbanos, se estará, en cuanto a régimen disciplinario se refiere, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General para Limpieza Pública, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado que se encuentre en vigor. Para el resto del personal, se estará en tal materia a lo dispuesto en los artículos que componen este capítulo.

### Artículo 60. Faltas muy graves.

- 1) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 2) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- 3) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 4) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, si previamente ha sido requerido para que desista de su actitud.



- 5) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.
  - 6) Los malos tratos de palabra y obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
  - 7) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el/la trabajador/a y/o terceros.
  - 8) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad temporal, por tiempo superior a tres días, cuando el/la trabajador/a, declarado/a en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.
- Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador/a realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- 9) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
  - 10) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

#### **Artículo 61. Faltas graves.**

- 1) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- 2) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
- 3) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- 4) La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos a tres días al mes.
- 6) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja y confirmación, en tiempo superior a tres días para los partes de baja y confirmación y de 24 horas en el caso del parte de alta, desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- 7) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.







- 8) Las acciones y omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- 9) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes.
- 10) Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.
- 11) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Empresa o se utilice en provecho propio.
- 12) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- 13) La retirada del carnet de conducir, cuando el motivo sea imputable al trabajador o trabajadora y la acción que ocasiona la retirada del carnet se produzca en acto de servicio.

#### **Artículo 62. Faltas leves.**

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

#### **Artículo 63. Sanciones.**

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

##### **1) Por faltas leves:**





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

**2) Por faltas graves:**

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

**3) Por faltas muy graves:**

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

Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores del centro respectivo y al Sindicato al que estuviese afiliado, en su caso.

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

**Artículo 64. Prescripción.**

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

**Artículo 65. Caducidad.**

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

**Capítulo IX. Otras disposiciones.**





### **Artículo 66. Jubilación parcial y contrato de relevo.**

Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, el acceso por parte de los trabajadores y trabajadoras a la situación de jubilación parcial y, en consecuencia, el uso del contrato de relevo, puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en la Empresa, por ello, en este Convenio, a la vista de la vigente regulación legal de tal figura, se recoge esta posibilidad como herramienta de racionalización de plantilla mediante el acceso de trabajadores y trabajadoras a la situación de jubilación parcial, debiendo la Empresa para ello, si el derecho es ejercido por el trabajador o trabajadora afectado/a, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo. A fin de ordenar el proceso, se determina que su procedimiento se ajustará a lo previsto en el Anexo V del presente Convenio.

### **Artículo 67. Jubilación.**

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

### **Artículo 68. Jubilación a los 65 años.**

Los/las trabajadores/as cumplidos 65 años, si tienen derecho a la pensión del 100% de la base reguladora establecida por la Seguridad Social, pasarán a la situación de jubilado/a, y de no solicitarlo voluntariamente, la Empresa pasados tres meses de la edad antes mencionada, les notificará su baja en la misma. Esta medida se adopta en coherencia con la política de empleo que subyace como principio inspirador de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 69. Pluriempleo.**

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

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



### **Artículo 70. Trabajo de discapacitados.**

La Empresa se fijará como objetivo destinar, al menos, el 3% de sus puestos de trabajo a trabajadores y trabajadoras discapacitados/as que estén reconocidos/as como tales por la Administración. En caso de igualdad entre trabajadores que opten a un puesto de trabajo, tendrá preferencia para ocuparlo el trabajador o trabajadora discapacitado/a.

### **Artículo 71. Recibo de nominas.**

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

### **Artículo 72. Seguro colectivo de jubilación.**

La regulación de las características del Seguro Colectivo de Jubilación se encuentran contenidas en las Condiciones Particulares bajo las que se encuentra suscrita la póliza correspondiente, cuyo articulado será negociable en la negociación colectiva, bien entendido que durante la vigencia del convenio cada vez que se tenga que renovar la póliza se actualizará en función del I.P.C. correspondiente. Lo previsto en el presente apartado respecto de la aplicación del IPC a la renovación de la póliza será de aplicación respetando lo previsto en las peculiaridades de aplicación y mecanismos de recuperación que se establecen el Art. 2 del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 73. Subrogación empresarial y garantía del empleo.**

En esta materia, si el personal afectado presta sus servicios para el Ciclo Integral del Agua, se estará a lo dispuesto por el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua que se encuentre en vigor.

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

Una vez más las partes ponen de manifiesto que el contenido del articulado del VII Convenio se encuentra fuertemente condicionado por las circunstancias vigentes al momento de adoptarse este acuerdo, siendo el eje fundamental del mismo el de garantizar la viabilidad de la Empresa y, en consecuencia, el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Con tal fin, la Dirección de GIAHSA se compromete a establecer como objetivo estratégico de todas sus actuaciones en materia de personal el mantenimiento



del empleo en los niveles actuales. Si pese a ello, no fuera viable la continuidad de la Empresa con su actual configuración y ámbito, a fin de garantizar la continuidad del empleo, por parte de los Ayuntamientos que conforman la Mancomunidad de Servicios de la Provincia de Huelva, propietaria de GIAHSA, se adoptarán los acuerdos necesarios por sus respectivos Plenos, en los que se determine el personal de GIAHSA que formará parte de la plantilla transferida a cada uno de los municipios integrantes de la Mancomunidad de Servicios de la Provincia de Huelva.



**ANEXO I  
SALARIO BASE MENSUAL**

**GRUPO 1.- DIRECCION.**

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL SALARIAL	BASE MENSUAL
GERENCIA	1	3.031,49 €
DIRECCION	2	2.600,58 €
SUBDIRECCION	3	2.046,29 €
JEFATURA DE SERVICIO	4	1.738,78 €

**GRUPO 2.- ADMINISTRACION.**

JEFATURA DE SECCION	5	1.523,32 €
JEFATURA DE NEGOCIADO	6	1.195,48 €
OFICIAL ADTVO.	7	882,97 €
AUXILIAR ADTVO.	8	732,91 €

**GRUPO 3.- TECNICOS Y OPERARIOS.**

ENCARGADO	5	1.523,32 €
CAPATAZ	6	1.195,48 €
OFICIAL	7	882,97 €
AYUDANTE	8	732,91 €

**ANEXO II  
COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO  
RESULTANTE DE LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO**

PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL	PUNTOS NIVEL	EUROS AÑO
GERENTE/A	27	1768	33.482,03
DIRECTOR/A ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO	26	1199	27.752,29
SUBDIRECTOR/A PRODUCCIÓN SUBDIRECTOR/A PROYECTOS Y OBRAS	25	879	22.195,10
SUBDIRECTOR/A RR.HH. SUBDIRECTOR/A SISTEMAS INFORMACIÓN SUBDIRECTOR/A REDES SUBDIRECTOR/A COMERCIAL	24	770	21.063,04
JEFE/A SERVICIO SANEAMIENTO/DEPURACIÓN	23	548	18.449,63
JEFE/A SERVICIO ABASTECIMIENTO JEFE/A SERVICIO OBRAS JEFE/A SERVICIO PROYECTOS JEFE/A SERVICIO TELECONTROL JEFE/A SERVICIO PREVENCIÓN R.L. JEFE/A SERVICIO ATENC. CLIENTE, C. Y M/A JEFE/A SERVICIO GDM JEFE/A SERVICIO CONTABILIDAD JEFE/A SERVICIO OFICINA TÉCNICA R.S.U. JEFE/A SERVICIO OPERACIONES R.S.U.	22	515	17.338,61
	21	484	16.294,92



ENCARGADO/A SANEAMIENTO/DEPURACIÓN ENCARGADO/A MANTENIMIENTO	20	455	15.318,58
ENCARGADO/A INTEGRACIÓN INSTALACIONES ENCARGADO/A ABASTECIMIENTO	19	428	14.409,56
ENCARGADO/A PREVENCIÓN R.L. ENCARGADO/A REDES ENCARGADO/A R.S.U.	18	402	13.534,21
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO SIST. INF.	17	378	12.726,20
ENCARGADO/A OBRAS ENCARGADO/A PROYECTOS	16	355	11.951,86
CAPATAZ SANEAMIENTO/DEPURACIÓN	15	334	11.482,38
CAPATAZ MANTENIMIENTO 1 CAPATAZ ABASTECIMIENTO CAPATAZ MANTENIMIENTO 2 CAPATAZ INTEGRACIÓN INSTALACIONES	14	314	11.128,67
JEFE/A NEGOCIADO SISTEMAS OPERADOR/A SANEAMIENTO/DEPURACIÓN JEFE/A NEGOCIADO PROYECTOS TECNOLÓGICO JEFE/A NEGOCIADO PREVENCIÓN R.L. CAPATAZ REDES JEFE/A NEGOCIADO SERVICIOS GENERALES CAPATAZ R.S.U. CAPATAZ OBRAS Y PROYECTOS	13	295	10.778,64
JEFE/A NEGOCIADO FORMACIÓN JEFE/A NEGOCIADO COMPRAS JEFE/A NEGOCIADO ATENC. CLIENTE JEFE/A NEGOCIADO PROYECTOS CAPATAZ COORDINADOR INSPECTORES JEFE/A NEGOCIADO CONTABILIDAD OPERADOR/A SUPERVISOR CLASIFICACIÓN OPERADOR/A ABASTECIMIENTO JEFE/A NEGOCIADO FACTURACIÓN JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACIÓN JEFE/A NEGOCIADO RECAUDACIÓN JEFE/A NEGOCIADO CONTROL REDES JEFE/A NEGOCIADO ALMACÉN	12 12	277 277	10.433,98 10.433,98
OPERADOR/A MANTENIMIENTO OPERADOR/A TELECONTROL	11	261	10.135,36
	10	245	9610,13
INSPECTOR/A SANEAMIENTO REDES FONTANERO REDES OFICIAL DELINEANTE	9	230	9.112,89
OFICIAL ADMTVO. NÓMINAS CONTRATACIÓN OFICIAL SISTEMAS OFICIAL CONTROLADOR REDES OFICIAL CONDUCTOR ORGÁNICA	8	216	8.644,64
OFICIAL ADMTVO. CONTABILIDAD OFICIAL TRIAJE OFICIAL ADMTVO. TELECONTROL OFICIAL ADMTVO. ATENC. CLIENTE OFICIAL INSPECTOR R.S.U.	7	203	8.206,42
OFICIAL CONDUCTOR SELECTIVA OFICIAL ADMTVO. R.S.U. OFICIAL CONDUCTOR TALLERES OFICIAL INSPECTOR COMERCIAL OFICIAL ADMTVO. CONTROL REDES	6	191	7.799,31
OFICIAL ADMTVO. FACTURACIÓN OFICIAL ADMTVO. CONTRATACIÓN OFICIAL ADMTVO. RECAUDACIÓN OFICIAL ALMACEN GDM OFICIAL ADMTVO. COMPRAS	5	180	7.424,38



AYUDANTE R.S.U. ORGÁNICA OFICIAL ADMTVO. SERVICIOS GENERALES AYUDANTE REDES	4	169	7.041,07
OFICIAL TOMA MUESTRAS ABASTECIMIENTO AYUDANTE TRIAJE AUXILIAR ADMTVO. TELECONTROL	3	159	6.691,36
AUXILIAR R.S.U. AUXILIAR COMPRAS AUXILIAR CONTABILIDAD TELEFONISTA	2	149	6.270,52
AYUDANTE R.S.U. SELECTIVA AYUDANTE ALMACÉN	1	118	4.965,91

**ANEXO III****VALOR DE CADA PAGA EXTRAORDINARIA PARA 2011 Y 2012****GRUPO 1.- DIRECCION.**

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL SALARIAL	VALOR UNITARIO PAGA EXTRAORDINARIA
GERENCIA	1	2.375,38 €
DIRECCION	2	2.036,04 €
SUBDIRECCION	3	1.752,17 €
JEFATURA DE SERVICIO	4	1.615,91 €

**GRUPO 2.- ADMINISTRACION.**

JEFATURA DE SECCION	5	1.527,03 €
JEFATURA DE NEGOCIADO	6	1.283,64 €
OFICIAL ADTVO.	7	1.008,83 €
AUXILIAR ADTVO.	8	888,24 €

**GRUPO 3.- TECNICOS Y OPERARIOS.**

ENCARGADO	5	1.527,03 €
CAPATAZ	6	1.283,64 €
OFICIAL	7	1.008,83 €
AYUDANTE	8	888,24 €

**ANEXO IV****HORARIOS**

PRODUCCIÓN ABASTECIMIENTO + DEPURACIÓN				
Oficiales y Ayudantes	Desde	Hasta	Horas	
Mañana	07:00	15:00	8	*
Tarde	15:00	23:00	8	*
Jefes y cuadros Intermedios				
Subdirección, Jefes Servicio y Encargados				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	16:30	19:00	2,5	





Capataces				
Mañana	07:30	15:00	7,5	*
Tarde (1 por semana)	16:30	19:00	2,5	
PRODUCCIÓN TELECONTROL				
Oficiales y Ayudantes	Desde	Hasta	Horas	
Mañana	07:00	15:00	8	*
Tarde	15:00	23:00	8	*
Noche	23:00	07:00	8	*
Jefes y cuadros Intermedios				
Jefes Servicio				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	16:30	19:00	2,5	
Capataces				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	16:30	19:00	2,5	
PRODUCCIÓN PLANTA ENVASES				
Operadores triaje	08:00	14:00	6	
Oficial mantenimiento	07:00	15:00	8	*
REDES				
Oficiales y Ayudantes (General)	Desde	Hasta	Horas	
Mañana	08:00	15:00	7	
Tarde	15:00	22:00	7	
Oficiales planificación				
Mañana	07:30	15:00	7,5	
Tarde	16:30	22:30	8	
Jefes Negociado				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Jefes y cuadros intermedios				
Subdirección y Jefes servicio				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Encargados				
Mañana	08:00	15:00	7	
Capataces				
Mañana	08:00	15:00	7	
Tarde	15:00	22:00	7	
RSU				
DE OCTUBRE A JUNIO				
Oficiales y Ayudantes (General)	Desde	Hasta	Horas	
Tarde	15:00	22:00	7	
Noche	00:00	07:00	7	
Oficiales y Ayudantes (Selectiva)				
Mañana	08:00	15:00	7	
DE JULIO A SEPTIEMBRE				
Oficiales y Ayudantes (General)				



Mañana	07:30	15:00	7,5	
Tarde	14:30	22:00	7,5	
Noche	00:00	07:30	7,5	
Oficiales y Ayudantes (Selectiva)				
Mañana	08:00	15:00	7	
Jefes y cuadros Intermedios				
Jefes Servicio				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Encargados				
Mañana	07:00	15:00	8	
Capataces				
Noche	00:00	07:30	7,5	*

COMERCIAL Y ATENCIÓN AL CLIENTE				
Oficiales y Ayudantes	Desde	Hasta	Horas	
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tarde	14:00	21:00	7	
Jefes y cuadros Intermedios				
Subdirector y Jefes Servicio				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana) (de lunes a miercoles)	17:00	19:30	2,5	
Jefes Negociado				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	16:30	19:30	2,5	
Capataces				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	14:00	21:00	7	

HORARIO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN				
Mañana	08:00	15:00	7	

\* Los puestos asteriscados suponen asignación de prolongación de jornada, sin perjuicio de aquellos otros determinados por la Dirección de la Empresa.

## Anexo V

### Plan de jubilación parcial

Se registrá por los siguientes elementos:

**Primero.** Facilitar el acceso a la jubilación parcial del personal afectado por el VII Convenio Colectivo de GIAHSA que cumpla los requisitos y condiciones exigidas por la legislación vigente, de esta forma se da la regulación adecuada a un derecho reconocido a las trabajadoras y trabajadores por el legislador.

**Segundo.** Fomentar el empleo, mediante el relevo de la trabajadora o del trabajador jubilado parcialmente a través de un procedimiento de contratación externa o mediante personal que se encuentre vinculado a GIAHSA por un contrato laboral de carácter temporal. De esta forma se protege el empleo existente.

**Tercero.** Impulsar el desarrollo profesional y las posibilidades de carrera del

personal de GIAHSA que de esta forma tendrá mayores opciones de promocionar a puestos de superior categoría mediante la aplicación del mecanismo de promoción interna previsto en el VI Convenio Colectivo de GIAHSA (Art. 11).

**Cuarto.** Facilitar a la Dirección de la Empresa la planificación y adecuación de sus recursos humanos a las necesidades organizativas, técnicas, económicas y de producción de su entorno.

Por todo lo expuesto, se acuerda establecer un Plan de Jubilaciones Parciales con Contratos de Relevo conforme a las siguientes cláusulas:

**Primero.** Su ámbito de aplicación se extenderá a todas aquellas trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de GIAHSA.

**Segundo.** Su vigencia será efectiva, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

**Tercero.** Las trabajadoras y trabajadores que, cumpliendo los requisitos exigidos en cada momento por la legislación vigente, deseen acogerse a la jubilación parcial regulada en este Plan, deberán ponerlo de manifiesto al Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista en cada caso.

**Cuarto.** La Empresa, una vez comprobado que la solicitud cumple con los requisitos previstos por la legislación vigente en cada momento y se adecua a lo dispuesto en el presente Plan, remitirá un escrito a la trabajadora o trabajador afectado en el que se le informará de la fecha prevista de efectividad de su pase a la jubilación parcial, bien entendido que la misma quedará condicionada a la resolución aprobatoria del Organismo Público (I.N.S.S.) que ha de acceder a la pensión de la trabajadora o trabajador, así como de la disponibilidad de personal de relevo, como por otra parte exige la legislación.

**Quinto.** Si la trabajadora o trabajador en cuestión puede pasar a la situación de jubilación parcial, desde el momento en que efectivamente se perfeccione su pase a tal situación, por el Departamento de Recursos Humanos se procederá a transformar su relación laboral en GIAHSA por un contrato a tiempo parcial, con prestación del porcentaje de jornada anual pactado, concentrándose la prestación de la misma, con carácter general, en función de lo previsto en este Plan para los distintos Departamentos, tal y como se prevé en la cláusula novena. En caso de existir razones que impidan a la trabajadora o trabajador interesado poder asumir lo establecido genéricamente para su Departamento, éste/a expondrá sus razones que serán conocidas por la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación prevista en el Convenio Colectivo de GIAHSA, que adoptará las medidas a fin de subsanar, si fuera posible, el motivo que impide el perfeccionamiento de la jubilación parcial en los términos genéricamente

establecidos, sin menoscabo de lo establecido por la legislación vigente.

La concreción de los periodos de realización de la jornada anual, una vez clarificada su concentración tal y como se establece el párrafo anterior, será acordada entre la trabajadora o trabajador afectado y GIAHSA, toda vez que el porcentaje de jornada a realizar será establecido individualmente por cada trabajadora o trabajador, siempre en atención a los límites que en cada momento establezca la legislación laboral vigente.

**Sexto.** La trabajadora o trabajador, una vez transformada su relación laboral con GIAHSA en un contrato a tiempo parcial, percibirá por su jornada laboral en GIAHSA, la retribución que en cada momento determine el Convenio Colectivo en vigor, bien entendido que sus retribuciones serán proporcionales al porcentaje de jornada desempeñado, en relación con todos los conceptos retributivos, a excepción de:

1. Ayudas de Estudio: Serán abonadas como si su jornada fuera completa.
2. Prestaciones Sociales: Serán abonadas como si su jornada fuera completa.
3. Bolsa de Vacaciones: Será abonada como si su jornada fuera completa.
4. Bolsa de Vacaciones adicional: Será abonada como si su jornada fuera completa.

**Séptimo.** Las ayudas a la jubilación contenidas en este Convenio se percibirán cuando se produzca la jubilación efectiva y total del trabajador o trabajadora.

**Octavo.** Las cantidades previstas en este Convenio Colectivo como “Ayuda a la Jubilación” no serán de aplicación a las trabajadoras y trabajadores que se jubilen parcialmente, ya que éstas están previstas para aquellos trabajadores que se jubilen totalmente.

**Noveno.** Por departamentos, los criterios que con carácter general se aplicarán a la concentración de la jornada a prestar por las trabajadora y trabajadores que accedan a la jubilación parcial serán las siguientes:

1. R.S.U.: La trabajadora o trabajador acumulará el porcentaje de jornada a realizar en GIAHSA en un número de días al año, concentrándose, de común acuerdo con la empresa, en los meses en los que ésta cubre las vacaciones anuales reglamentarias del resto del personal del departamento, de tal manera que la trabajadora o trabajador jubilado parcialmente pasaría a cubrir las necesidades de vacaciones o refuerzos de sus compañeros en esos meses.

2. REDES: Con carácter general, se adopta la misma opción de RSU, no obstante hay que hacer una mención especial respecto del personal que presta sus

servicios en los puestos de trabajo de Control de Redes, donde, se estará a las peculiaridades de este colectivo.

3. PRODUCCION: En este caso se recomienda utilizar el criterio ya manifestado para el colectivo de RSU. Además se quiere hacer notar que este tipo de solución podría aliviar el cuadrante de turnos, ya que se puede disponer de un trabajador más durante el periodo de verano (se recuerda que aquí las vacaciones de los operadores no se sustituyen). Para ello, la dificultad que se plantea es que, dado que el cuadrante se diseña antes de empezar el año, para poder tener en cuenta tal situación, la trabajadora o trabajador interesado en acceder a la jubilación parcial deberá ponerlo de manifiesto a la empresa antes de finalizar el año anterior a su efectividad.

4. PLANTA DE CLASIFICACIÓN: De igual modo, se aplicaría el mismo criterio ya establecido para el colectivo de RSU.

5. COMERCIAL: En este punto, se plantean dos posibilidades a determinar en cada caso concreto:

a) Concentrar, igual que en los casos operativos, la prestación del trabajador jubilado parcialmente en determinados meses del año, que podrían seguir la misma pauta, es decir, en los meses de verano para sustituir a los compañeros que disfrutaban de sus vacaciones anuales reglamentarias.

b) Disminuir la jornada diaria en un número de horas/día (esto evitaría la “desconexión”, si bien dificultaría la simultaneidad con el “nuevo”, si así se pacta con el trabajador o trabajadora afectado/a.

En el caso de los inspectores de atención al cliente se estima que la única posibilidad es la acumulación como en el personal operativo.

6. G.D.M.: En este caso se aconseja el mismo criterio del personal operativo, es decir, la concentración del tiempo de prestación, para el personal operativo de Almacén, quedando el personal técnico y administrativo en las mismas circunstancias que el de Comercial.

7. PROYECTOS Y OBRAS: En este caso se aconseja el mismo criterio del personal operativo para el personal operativo de Obras y para el personal técnico y administrativo aplicar los mismos criterios que para el personal de Comercial.

8. INFORMÁTICA: En este caso se aplicaría el mismo criterio ya descrito para el personal del Departamento Comercial.

9. RR.HH.: En este caso se aplicaría el mismo criterio ya descrito para el personal del Departamento Comercial.



10. CONTABILIDAD: En este caso se aconseja la aplicación del mismo criterio ya manifestado en el caso de Comercial.

11. SERVICIOS GENERALES: En este caso se aconseja la aplicación del mismo criterio ya manifestado en el caso de Comercial.

**Décimo.** El presente Plan está condicionado por la regulación legal en esta materia, por lo que, de producirse variaciones que supongan modificaciones sustanciales de las obligaciones asumidas por las partes firmantes de este acuerdo, se deberá proceder a la renegociación en su conjunto del Plan objeto de acuerdo.

