



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

RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2013, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA, S.A.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA, S.A. , que fue suscrito con fecha 23 de abril de 2013 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 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos 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; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, 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 GARCIA

Capítulo I. Ámbitos de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal laboral contratado en la Empresa Municipal de Aguas de Huelva, S.A., salvo aquellos que estén vinculados a la empresa por una relación laboral de alta dirección, de



acuerdo con lo dispuesto en el R.D. 1.382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 2. Ámbito funcional y Territorial

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

Artículo 3. Ámbito Temporal y Denuncia del Convenio

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2016.

La denuncia del convenio se efectuará con tres meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose por un único año adicional, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del convenio o de sus prórrogas.

En el plazo máximo de 15 días naturales, a partir de la fecha de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo, se procederá a iniciar la negociación del nuevo Convenio.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio Colectivo será de 24 meses, contados a partir de la denuncia del convenio.

Una vez transcurrido dicho plazo sin acuerdo, bien a través de la negociación o por ausencia de acuerdo de arbitraje, el convenio perderá su vigencia, pasando a ser de aplicación automática el Convenio Estatal del Sector en su integridad.

Artículo 4. Condiciones más Beneficiosas y Derechos “ad personam”

Los derechos individuales y colectivos que se encuentren consolidados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio por los/as actuales trabajadores/as de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda y Tercera, que son trasladadas en su literalidad del anterior texto aplicable (BOP 13-10-2010), mantendrán su vigencia y plena eficacia jurídica entre las partes en virtud de su consideración como condición más beneficiosa y derechos “ad personam”.

Capítulo II. Organización del Trabajo y Estructura Profesional

Artículo 5. Norma General



La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

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

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

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

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

Artículo 6. Clasificación Funcional

1. Los/as trabajadores/as que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los/as





trabajadores/as. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

4. En el Anexo II del presente convenio se incluye, a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los actuales grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

Artículo 7. Factores de Encuadramiento

1. El encuadramiento de los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de



interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 8. Grupos Profesionales

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1.º) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

2.º) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o E.S.O.

3.º) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.

3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del/la trabajador/a a una determinada área funcional dentro de un



grupo profesional. El/La trabajador/a podrá desempeñar todas las funciones pertenecientes al grupo profesional al que se adscriba el puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

4. El criterio de adscripción del/la trabajador/a a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas. En supuestos de polivalencia funcional operará el criterio legal del mayor tiempo desempeñado.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones contenidas en el mismo.

5. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

Grupo profesional 1:

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

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

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

Grupo profesional 2:

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

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

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

Nivel B: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones



específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

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

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

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

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

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

Grupo profesional 3:

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

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

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

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





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

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

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

Grupo profesional 4:

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

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

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

Grupo profesional 5:

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

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

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

Grupo profesional 6:

A. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación,





organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

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

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

En el Anexo III se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

Artículo 9. Plantilla

La Empresa respetando la plantilla fija de los/as trabajadores/as vigente a la firma del presente Convenio Colectivo, será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la Dirección de la Empresa para la correcta explotación del servicio público que tiene o tenga encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los/as representantes/as de los/as trabajadores/as en la legislación vigente.

Artículo 10. Movilidad Funcional

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

2. Dentro de la organización del trabajo la Empresa efectuará cambios de puestos de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de la organización, sin que dichos cambios puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos y profesionales adquiridos; efectuándose sin menoscabo de la dignidad del/la trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

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



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

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

3. Todo/a trabajador/a que desee cambiar de puesto de trabajo a otro Departamento dentro de su Grupo Profesional, lo solicitará al Jefe/a de su Departamento, quien lo trasladará a la Dirección de la Empresa, que acorde con las necesidades del servicio y la capacidad organizativa inherente a la misma, podrá concederlo o denegarlo, debiendo ésta comunicar la decisión al/la trabajador/a en el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir de la fecha de su recepción, haciéndolo constar en su expediente personal.

Artículo 11. Trabajos con Funciones de Grupo Superior

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

Transcurrido dicho periodo, el/la trabajador/a volverá a reintegrarse a su anterior puesto de trabajo.

Si el/la trabajador/a continuase desempeñando funciones de un Grupo Superior durante un periodo mayor, podrá reclamar de la empresa la clasificación



profesional adecuada y, si ésta no resolviera favorablemente al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de los representantes/as legales de los/as trabajadores/as, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, surtiendo, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación (39.2 ET).

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

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

2. Para poder percibir la compensación económica correspondiente a los trabajos de nivel superior, previamente se requerirá autorización de la Gerencia, quien en función del análisis que de la petición se realice, designará la cuantía del complemento, que podrá ser:

- El 100 % en caso de que el/la trabajador/a que asuma íntegramente todos y cada uno de los trabajos y responsabilidades asignados al nuevo puesto de trabajo, sea cual sea la clasificación profesional de éste último.

- El 50 % en caso de que el/la trabajador/a asuma parcialmente parte de los trabajos y/o responsabilidades asignados al nuevo puesto de trabajo.

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

3. El plazo máximo establecido en el apartado 1 del presente artículo no se aplicará en los siguientes supuestos, comprendiendo la sustitución todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado:

- Durante el tiempo que tarde en efectuarse un concurso o concurso oposición, cuya vacante necesite cubrirse provisionalmente; que se convocará en el plazo máximo de 90 días naturales, contados a partir de la comunicación al Comité de



Empresa.

- En los casos de sustitución de trabajadores/as que estén de baja por I.T., maternidad, o accidente de trabajo.
- En las sustituciones motivadas por ausencias por permisos oficiales o retribuidos, incluidas las vacaciones anuales o días de asuntos propios.
- Para cubrir ausencias por ocupación de cargos públicos o circunstancias similares y excedencias, tanto voluntarias como forzosas.
- En sustituciones por asistencia de trabajadores/as a cursos de formación.
- En la sustitución de trabajadores/as que hayan sido desplazados a otros Municipios durante la puesta en marcha de otras instalaciones de la Empresa, incluido el asesoramiento y/o periodos de formación de trabajadores/as asignados a las mismas, con un plazo máximo de 6 meses.
- Durante el tiempo que transcurra hasta que se dicte la resolución judicial firme y pertinente, con motivo de reclamaciones efectuadas por terceros contra los contratos de explotación del ciclo integral del Agua concertados por la Empresa con otros municipios, por un plazo máximo de 3 años, y siempre que haya recaído resolución favorable a la Empresa en primera o única instancia.
- Los trabajos que se realicen en los Municipios de los párrafos precedentes, en campañas iniciales de verificación, toma y depuración de datos de usuarios, incluidas las de fraudes, inventarios de abonados, contadores y acometidas.

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

4. Cuando las circunstancias organizativas lo aconsejen, tanto administrativos/as como personal obrero, podrán ser nombrados de Nivel o Grupo Superior sin que resulte modificada su situación en el Escalafón, pero percibiendo el correspondiente complemento de jefatura, negociado con la Empresa, durante el tiempo que la misma efectúe dicha delegación. Este nombramiento faculta para el ejercicio del mando respecto al personal que tenga adscrito, no computándose el plazo máximo dispuesto en el apartado B) de éste artículo.

5. La Empresa garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.



6. Los/as trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los/as demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la Empresa, ponerse en situación de peligro; o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 12. Trabajos con Funciones de Grupo Inferior

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

2. A un/a trabajador/a sólo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante 10 días hábiles por año, sin perjuicio de que todo/a trabajador/a pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su cometido habitual.

Cuando la movilidad esté justificada por la ausencia imprevista de los/as trabajadores/as a sustituir, en cuyo Grupo Profesional no exista personal suficiente para atender las necesidades del servicio, el plazo máximo establecido en el apartado anterior del presente artículo quedará ampliado a 40 días hábiles anuales, no pudiéndose realizar por el/la mismo/a trabajador/a más de 10 días hábiles consecutivos.

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

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

trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 13. Ropa de Trabajo

1. La Dirección/Gerencia de la Empresa, determinará las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en las distintas unidades, coincidentes con la uniformidad que utilice el grupo de Empresas en Andalucía, que en todo caso serán las más apropiadas para el trabajo correspondiente, de acuerdo con la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral y especialmente lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Fechas de entrega: La ropa de trabajo de invierno se entregará antes del día 31 de Octubre y su uso será obligatorio durante toda la jornada de trabajo, desde esa fecha hasta el día 31 de Mayo.

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

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

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

4. Se establecen obligatorias las siguientes:

PERSONAL OPERARIO GRUPO 3 (EXCEPTO SANEAMIENTO Y E.D.A.R.'s)

INVIERNO (31 Octubre)	
2 pantalones	Anual
1 cazadora	Anual
1 chaleco	Cada 2 años
1 par de botas	Cada 2 años
1 impermeable	Anual
1 chaquetón anti frío	Cada 4 años
3 camisas manga larga	Anual

VERANO (31 Mayo)

1 gorra	Anual
2 pantalones	Anual
2 camisas manga corta	Anual
1 par de zapatos	Cada 2 años

PERSONAL OPERARIO GRUPO 3 DE SANEAMIENTO Y E.D.A.R.'s)

INVIERNO (31 Octubre)	
3 pantalones	Anual
1 cazadora	Anual
2 sudaderas	Anual
1 par de botas	Cada 2 años
1 impermeable	Cada 2 años
1 chaquetón anti frío	Cada 4 años
3 camisas manga larga	Anual

VERANO (31 Mayo)	
3 gorras	Anual
2 pantalones	Anual
2 camisas manga	corta Anual
1 par de zapatos	Cada 2 años

INSPECTORES/AS TELEFONISTA/INFORMACIÓN. ORDENANZAS

INVIERNO (31 Octubre)	
2 corbatas	Cada 2 años
1 traje	Cada 3 años
1 par de zapatos	Anual
3 camisas manga larga	Cada 2 años
1 chaleco manga larga	Cada 2 años
1 rebeca manga larga	Cada 3 años
1 prenda de abrigo	Cada 4 años
1 impermeable	Cada 5 años

VERANO (31 Mayo)	
2 pantalones	Cada 2 años
4 camisas manga corta	Cada 2 años
1 par de zapatos	Cada 2 años

PERSONAL OPERARIO DE MANTENIMIENTO DE REDES

INVIERNO (Octubre)	
1 toalla de baño	Anual

SANEAMIENTO Y E.D.A.R.'s.

INVIERNO (Octubre)	
2 toallas de baño	Anual

5. Todas las prendas de trabajo llevarán el anagrama distintivo de la Empresa en lugar visible y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna.

6. Queda terminantemente prohibida la utilización de la ropa de trabajo de la Empresa fuera de la jornada de trabajo, o su cesión a terceros ajenos a la Empresa.

7. Todos los equipos de trabajo cumplirán la normativa vigente en cada momento sobre Seguridad y Salud Laboral.

8. La ropa de trabajo del personal que preste servicios en las EDAR,s y Saneamiento será lavada y desinfectada por cuenta de la Empresa, según la legislación vigente. Para ello la Empresa, según su criterio, seleccionará la lavandería más adecuada, en cada momento, con objeto de garantizar su limpieza.

9. La Empresa utilizará en la ropa de trabajo, tanto los colores adecuados para una perfecta identificación visual de los/as trabajadores/as, como la incorporación de los elementos reflectantes (bandas, polainas etc.) que considere convenientes en cada caso.

10. El personal que se encuentre de baja por I.T. (enfermedad común, accidente





no laboral o accidente de trabajo), en la fecha de entrega de la ropa de trabajo, no la recibirá hasta el momento de su incorporación a la Empresa. Si la ausencia se prolongase por el tiempo completo desde la fecha de entrega inicial hasta la siguiente dotación, no recibirá la ropa correspondiente a dicho periodo.

11. Los cálculos de tiempo definidos como duración de la ropa de trabajo, señalados para cada entrega, comenzarán a regir desde la fecha en que el/la trabajador/a perciba la ropa de trabajo de forma efectiva.

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

Su uso será obligatorio, no pudiendo realizar el/la trabajador/a ningún cometido de los que tenga asignados sin la utilización de todos los equipos o elementos de seguridad que le haya dotado la Empresa para la realización de dicho cometido.

La no utilización de los mismos, que deriven en graves riesgos para la salud propia o de otros compañeros/as, dará lugar a la aplicación del régimen sancionador correspondiente, sin perjuicio de la responsabilidad personal que asuma el/la trabajador/a por no utilizarlos.

Capítulo III. Formación Profesional

Artículo 14. Formación Profesional

En el plazo máximo de 30 días desde la firma de este Convenio, se constituirá una Mesa Técnica de Formación, de composición paritaria, formada por tres miembros designados por la Dirección/Gerencia de la Empresa y tres designados por el Comité de Empresa, al objeto de estudiar conjuntamente las necesidades y demandas existentes en materia de formación en la Empresa, elevando a la Dirección/Gerencia de la misma la correspondiente propuesta.

A la vista de la propuesta formulada, la Dirección/Gerencia de la Empresa, evaluará el Plan Anual de Formación, tanto su contenido como su coste, remitiendo a la Mesa Técnica la aprobación definitiva, en el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir de la fecha de recepción.

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

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





La realización de los cursos obligatorios se llevará a cabo durante la jornada laboral de los/as trabajadores/as, y si ello no fuera posible, cuando sean fuera de la jornada laboral, se compensarán en tiempo de descanso el total de horas realizadas.

El descanso será equivalente al número total de horas realizadas en la realización del curso, disfrutándose las mismas de forma continuada.

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

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

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

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

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

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

Capítulo IV. Asistencia al Trabajo





Artículo 15. Jornada

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

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

Personal del Área Funcional de Técnicos y Administrativos.

6,5 horas diarias y 32 horas 30 minutos semanales.

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

Personal del Área Funcional de Operarios.

A) Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes (Abastecimiento y Saneamiento):

7 horas diarias y 35 horas semanales.

El cómputo anual se calculará multiplicando 7 horas diarias de la misma forma que la indicada para el Área Funcional de Técnicos y Administrativos.

B) División de Producción y Depuración (E.T.A.P.'s y E.D.A.R.'s):

8 horas diarias y 40 horas semanales.

El cómputo anual se calculará multiplicando 8 horas diarias de la misma forma que la indicada para el Área Funcional de Técnicos y Administrativos.

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

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

Artículo 16. Horarios

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





siguientes:

1. Personal Área Funcional Técnica y Administrativa.

(Excepto personal no Técnico de Saneamiento)

JORNADA ORDINARIA:

De Lunes a Viernes:

Entrada: Desde las 8 horas hasta las 8 horas y 20 minutos.

Salida: Desde las 14 horas y 30 minutos hasta las 14 horas y 50 minutos.

Cumpliendo en cualquier caso una jornada diaria de 6 horas y 30 minutos.

Personal del Departamento de Saneamiento:

Jornada sin prolongación de jornada:

Entrada: Desde las 8 horas hasta las 8 horas y 20 minutos.

Salida: Desde las 14 horas y 30 minutos hasta las 14 horas y 50 minutos.

Cumpliendo en cualquier caso una jornada diaria de 6 horas y 30 minutos.

Jornada con prolongación de jornada:

De acuerdo con los horarios estipulados en su cuadrante anual.

2. Personal Área Funcional Operarios. Departamento de Mantenimiento de Redes de Abastecimiento.

JORNADA ORDINARIA: De 8,00 a 15,00 horas de lunes a viernes.

TURNOS DE TRABAJO:

- De 8,00 a 15,00 horas sábados, domingos y festivos.

- De 15,00 a 22,00 horas de lunes a domingo, incluidos los festivos.

SERVICIO DE GUARDA NOCTURNA:

- De 22 horas a 8,00 horas del día siguiente, de lunes a domingo, incluido los festivos, en semanas alternas.

3. Estaciones de Tratamiento de Agua Potable





- De 8,00 a 14,00 horas de lunes a domingo.
- De 14,00 a 22,00 horas de lunes a domingo.
- De 22,00 a 8,00 horas de lunes a domingo.

4. Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales.

- De 7,00 a 14,00 horas de lunes a domingo.
- De 14,00 a 22,00 horas de lunes a domingo.
- De 22,00 a 7,00 horas de lunes a domingo.

Ayudante de Guardia de la Estación Depuradora de Aguas Residuales (liberado del turno de noche)

- El correspondiente al turno que se le señale, tanto de las E.T.A.P.'s, como de las E.D.A.R.'s.

5. El personal destinado en las Oficinas Comerciales de la Empresa, contratado a jornada completa de 6 horas y 30 minutos tendrá un horario coincidente y obligado desde las 08:20 horas, en cuyo momento deberá estar disponible en su puesto de trabajo, hasta las 14:30 horas, tiempo durante el cual deben estar presentes en el Centro de Trabajo, pudiendo distribuir a su conveniencia, si así lo estima oportuno, los 20 minutos restantes de la jornada laboral diaria, mediante el uso de horario flexible a la hora de entrada, desde las 08:00 horas a las 08:20 horas, recuperando el tiempo de demora utilizado, a la hora de salida, desde las 14:30 horas hasta las 14:50 horas. El personal que se incorpore a su puesto a partir de las 8,20 horas incurrirá en falta de puntualidad, así como el que finalice la jornada laboral antes del cumplimiento de las 6 horas y 30 minutos establecidos para la jornada laboral diaria.

6. Asimismo se podrán pactar horarios flexibles con los colectivos afectados, siempre que se cumpla la jornada laboral fijada en el presente convenio.

7. El personal de las Áreas Funcionales Técnica y Administrativa tendrá derecho dentro de su jornada laboral ordinaria, a un descanso de 25 minutos para desayunar, que será autorizado, previamente, por el Jefe/a de la Unidad, o persona que lo sustituya, a que pertenezca; fijándose el horario en función de las circunstancias del momento y, cuando lo permitan las necesidades organizativas del servicio y funciones que tenga encomendadas el/la trabajador/a, procediendo a su correspondiente marcaje de entrada y salida en los terminales horarios existentes en su Centro de trabajo.

8. El personal del Área Funcional Operaria de la/s Estación/es de Tratamiento de





Agua Potable y de la/s Estación/es Depuradoras de Aguas Residuales, tendrá derecho, dentro de su jornada laboral, a un descanso de 25 minutos, sin perjuicio de la vigilancia de los indicadores de funcionamiento de la/s Estaciones.

9. El tiempo de trabajo empleado en los desayunos y bocadillos estará considerado como efectivo de trabajo, computándose dentro de la jornada laboral anual que tenga establecida cada colectivo.

10. Asimismo se estará a lo dispuesto en el Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, referente a la disminución de jornadas y salarios por guarda legal o cuidados de familiares.

Artículo 17. Condiciones de Trabajo

1. RÉGIMEN DE TURNOS.-

A) OBLIGATORIEDAD.

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

B) PLANING DE TURNOS.

Por el Jefe/a de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes, y el Jefe/a de Centrales de la División de Producción y Depuración de la Empresa, será confeccionado anualmente, antes del 15 de Diciembre de cada año, el correspondiente cuadro de turnos de todo el personal a su cargo, del que será entregada copia a los operarios/as sujetos a los mismos para su conocimiento. Serán rotativos, sin perjuicio de que, previo acuerdo con el interesado, puedan especializarse en los mismos determinados/as trabajadores/as. Se remitirá copia al Comité de Empresa que será oído en caso de discrepancia.

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

C) CAMBIOS DE TURNO.

Con objeto de garantizar la debida continuidad de la prestación de servicios y el desarrollo de programas o campañas de actuaciones que redunden en mejoras de servicio o imagen de la Empresa, el personal adscrito al Área Funcional Operaria, podrá ser asignado a turnos de trabajos u horarios fuera de los establecidos en el artículo 13.



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

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

(* Excepto turno liberado de Noche)

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

D) CORRETURNOS.

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

Semanalmente, los lunes, serán nombrados el personal de correturnos correspondiente para cubrir la semana. Dichos/ as trabajadores/as estarán disponibles preferentemente a cualquier otro para desempeñar la sustitución, así como para la realización de horas extraordinarias en caso de que por necesidades del servicio deban de efectuarse.

El correturnos será elegido rotatoriamente entre todo el personal del Área Funcional Operaria de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes, de forma que, al finalizar el año, todos/as efectúen el mismo número de guardias.

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

En las Estación/es de Tratamiento/s de Agua Potable y Estación/es Depuradora/s de Aguas Residuales, se abonará asimismo este plus al personal que estando



fuera de servicio, por razones de urgencia, tengan que sustituir a un compañero/a.

E) TRABAJOS DE DURACIÓN SUPERIOR A LA JORNADA NORMAL.

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

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

2. CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS.-

El personal que habitualmente conduce los vehículos de la Empresa seguirá conduciendo éstos, pudiendo exigirse solamente el carnet de conducir tipo B-1, percibiendo por ello el plus que se define en el artículo 42, apartado 9.

El personal de nuevo ingreso vendrá obligado a conducir vehículos conforme a las necesidades del servicio de la Empresa y se le podrá exigir, además del tipo B-1, cualquier otra clasificación del permiso de conducción de otros modelos de vehículos. Al formar parte dicha necesidad del objeto de su contrato de trabajo, imprescindible para la realización de sus cometidos profesionales, no percibirán ningún plus por dicho motivo.

Artículo 18. Control de Horarios

1. Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral y especialmente para las que prestan servicios al público, la Empresa establecerá los terminales horarios adecuados para el seguimiento y control de las entradas, salidas e incidencias por ausencias de los/as empleados/as.

2. El cumplimiento de la jornada anual deberá estar refrendado por los marcajes correspondientes; mediante la codificación pertinente quedará reflejada como incidencia cualquier tipo de ausencia durante la jornada de trabajo. Sin perjuicio de ello toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe/a de la Unidad o Departamento donde preste servicio el/la empleado/a, y en ausencia de dicho responsable, o de quien le sustituya, deberá ser comunicado al Departamento de RR.HH.

3. La imposibilidad de efectuar el marcaje por extravío momentáneo o pérdida de la tarjeta, deberá ser puesta en conocimiento del Departamento de RR.HH. en el mismo instante en que deba de llevarse a cabo el mismo; con objeto de subsanar dicha circunstancia, mediante la grabación manual de la hora en que se ha tenido



conocimiento, para cerrar los tiempos de las jornadas de trabajo. En ningún caso se efectuarán marcajes con horarios anteriores diferentes al del momento de la comunicación.

4. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, deberá ésta ser puesta en conocimiento de la Jefatura a que se halle adscrito el/la trabajador/a, dentro de las dos primeras horas de su jornada laboral, quien lo comunicará inmediatamente al Departamento de RR.HH; en caso de ausencia del responsable de la Jefatura, o de quien le sustituya, deberá comunicarlo al mencionado Departamento.

5. Si no acredita el/la trabajador/a que la ausencia fue justificada por causa o razón suficiente, mediante la aportación de la documentación pertinente por parte de un tercero que, a juicio de la Empresa, acredite suficientemente el desplazamiento o presencia del/la trabajador/a en el lugar aducido con motivo de la ausencia, no se abonará el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase prueba alguna será considerada como falta injustificada.

6. Al inicio de la jornada laboral el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función, debiendo permanecer en el mismo hasta la hora de salida.

Cuando las circunstancias del servicio así lo requieran, a juicio de la Empresa, podrá exigirse excepcionalmente, en determinados momentos la presencia de todos o parte de los trabajadores/as con horario de flexibilidad, en su puesto de trabajo, sin contraprestación o condición alguna, notificándolo a los representantes de los/as trabajadores/as con 24 horas de anticipación.

7. Las horas de flexibilidad y del cumplimiento de la prolongación de jornada, para el personal que la/s tenga adscrita/s son de la jornada en que se producen.

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

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

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

Artículo 19. Horarios Especiales



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

Festividades:

A) Semana Santa: Lunes, Martes y Miércoles Santo.

B) Semana de Colombinas: Desde el día siguiente al primer día de fiestas, hasta el primer lunes después de la finalización, de acuerdo con el calendario local.

C) Navidades: Desde el 26 de Diciembre al 5 de Enero.

Horarios:

- Personal Titulado, Técnico y Administrativo a jornada completa.

Entrada a las 09:00 horas sin flexibilidad.

Salida a las 14:30 horas.

- Personal Operario de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes.

- Personal de Almacén de Materiales

- Personal Administrativo de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes.

Entrada a las 08:00 horas

Salida a las 14:00 horas

No obstante a lo anteriormente expuesto durante los días festivos de Colombinas y Navidad, para el personal Titulado Técnico y Administrativo la salida queda fijada a las 14:00 horas, y para el personal de Mantenimiento de Redes de Abastecimiento a las 13 horas y 30 minutos.

2. La reducción de jornada de estos horarios se hará extensiva a todos los turnos de trabajo de la Empresa, tanto del Departamento de Mantenimiento de Redes de Abastecimiento, como de ETAP y EDAR, sea cual sea la hora del comienzo de los turnos, comprendidos entre las 0,00 horas y las 24 horas del día con horario especial correspondiente, excepto al personal que esté de descanso por los ciclos de turnos, permisos retribuidos, I.T., accidente laboral, asuntos propios, vacaciones o cualquier otra falta de asistencia justificada.

3. El personal que preste servicios en las Unidades afectadas por la reducción de horarios, mediante la modalidad de contrato a tiempo parcial, disfrutará de la reducción horaria, de inicio o final de la jornada indicada anteriormente,





exclusivamente si el horario de entrada o salida de su jornada laboral reducida, es anterior o posterior, respectivamente, a las horas fijadas para estos días festivos, entrando o saliendo, en éste caso, a la hora prefijada en el presente artículo que le sea de afectación.

El resto del personal a tiempo parcial cuyos horarios de entrada o salida, sean coincidentes, o estén comprendidos

dentro del horario festivo descrito en el presente artículo, cumplirá su jornada laboral habitual igual que durante el resto del año, sin derecho a compensación alguna.

4. De acuerdo con lo establecido en el punto 2, el personal del Área Funcional Operaria que esté de servicio el día con horario especial, acumularan anualmente la hora diaria de reducción de jornada pactada durante los festivos reseñados, siempre que estén de servicio, descansándolo cuando la suma de las horas acumuladas completen una jornada completa de acuerdo con la jornada diaria del Departamento donde presten sus servicios, y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio. Si las horas acumuladas durante un año no completasen el tiempo correspondiente a una jornada completa, se seguirán adicionando durante el año siguiente, y así sucesivamente, reducciones de una hora por cada día que se preste servicios de mañana y coincida con los establecidos en el apartado 1.

5. Con motivo de la festividad de la Virgen del Rocío, y la salida de su hermandad de Huelva Capital, el personal del Área Funcional Técnica y Administrativa que presta sus servicios en las Oficinas Comerciales de Av. de Alemania número 7, disfrutará el jueves de la partida, de una reducción de 2 horas y 30 minutos en la jornada de trabajo, por lo que se establecerán dos turnos con toda la plantilla para poder asistir a dicho acto, debiendo quedar presentes en cada Departamento el 50 % del personal que esté adscrito a cada uno de ellos, disponiendo el responsable del mismo lo necesario para que los servicios queden operativos.

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

El primer turno tomará permiso desde las 9,00 horas hasta las 11,30 horas y el segundo turno desde las 11,30 horas hasta las 14,00 horas.

El personal de Mantenimiento de Redes de Abastecimiento, que preste servicios en la jornada ordinaria de mañana de éste día, descansará dos horas en la semana siguiente, reduciendo su jornada en el mencionado tiempo, por lo que la hora de salida será a las 13,00 horas. El responsable de dicha unidad distribuirá el personal afectado por ésta reducción horaria durante el transcurso de toda la semana para que no coincidan más de 2 trabajadores/as como máximo el mismo



día.

Artículo 20. Descanso

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

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

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

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

Artículo 21. Descanso Semanal y Fiestas

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

Artículo 22. Vacaciones Anuales

1. NORMAS COMUNES:

1.1. Todo el personal sujeto a este convenio disfrutará anualmente de 22 días hábiles. A estos efectos se equiparán los sábados a los domingos y festivos.

1.2. Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural; no pudiéndose, en ningún caso, compensar en metálico ni acumularse para otro año.

Se considera año natural, a efectos del disfrute de vacaciones, el periodo comprendido entre el 1 de Enero de cada año y el 15 de Enero del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo 1 del apartado 3 del artículo 38 del ET, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el



parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

1.3. Antes del 31 de Enero de cada año natural se confeccionará por cada responsable de Unidad, Departamento o Sección, el correspondiente planing de vacaciones anuales de todo el personal a su cargo, con arreglo a las distintas normas contenidas para cada uno de ellos en el presente artículo, por duplicado ejemplar, mediante impreso normalizado que facilitará el Departamento de RR.HH.

Dicho planing irá acompañado por los correspondientes impresos personales de solicitud de cada uno de los/as empleados/as, firmados por los/as mismos/as, donde figurarán los periodos solicitados, siendo depositadas las dos primeras copias del planing anual en el Departamento de RR.HH., por el Jefe de la Unidad, para su tramitación a las Direcciones de Áreas, quienes procederán a su supervisión y/o, modificación, para su aprobación definitiva.

Una vez aprobado el planing anual, se entregará por dicho Departamento copia del mismo al Comité de Empresa, para su debido conocimiento y a los efectos oportunos, procediéndose a su publicación en el tablón de anuncios de la Empresa, antes del día 28 de Febrero.

1.4. Si durante el período de disfrute de vacaciones un/a trabajador/a se viese afectado por I.T. se suspenderá el recuento de días de vacaciones por el período que comprenda la baja, debiendo el/la trabajador/a presentar los oportunos justificantes. En este caso, la reanudación del disfrute de vacaciones, al haberse interrumpido su turno estipulado se efectuará cuando las necesidades del servicio lo permitan, y siempre dentro del mismo año de acuerdo con el apartado 1.2 del presente artículo.

Asimismo, si durante el periodo de disfrute de vacaciones, cualquier trabajador/a se viese afectado por alguno de los permisos retribuidos contemplados en el artículo 25, párrafos 2 y 3, se suspenderá el periodo vacacional, reanudándose éste cuando haya cesado el derecho al disfrute de los días hábiles o naturales, a que dio motivo el permiso retribuido correspondiente.

2. NORMAS DEPARTAMENTALES.

2.1. Personal Directivo/a.

El personal Directivo/a y las Jefaturas Departamentales deberán tomar sus vacaciones de forma que, a juicio de la Gerencia de la Empresa, quede cubierto el

servicio.

2.2. Personal de las Áreas Funcionales Técnica y Administrativa.

2.2.1. Las vacaciones se disfrutarán por cada Unidad, Área, Departamento o Sección, en los periodos aprobados en el planing anual de vacaciones, respetando las condiciones limitativas establecidas en el presente apartado, en cuanto a la simultaneidad en número o de funciones.

2.2.2. En caso de desacuerdo entre los/as trabajadores/as de la misma Unidad, Departamento o Sección, las preferencias en el disfrute de los periodos vacacionales se registrarán por las siguientes normas:

a) Cuando en la elección del mismo período pretendan coincidir más de un/a trabajador/a, tendrá preferencia automáticamente el que ostente mayor fecha de antigüedad en la Empresa. En éste caso, el/la trabajador/a preferente, no podrá volver a serlo hasta que el resto de los/as trabajadores/as de su Departamento haya agotado la mencionada opción, estableciéndose entonces un turno rotativo.

b) En segundo lugar tendrán preferencia aquellos/as trabajadores/as que no hayan disfrutado el mismo periodo coincidente en los años anteriores.

c) En tercer lugar, tendrá preferencia el personal que en el año inmediatamente anterior, contado desde la fecha de inicio del período coincidente, no haya causado baja en la Empresa por I.T., incluyéndose enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo, por un período acumulado de más de 120 días naturales.

d) En cuarto lugar, tendrán preferencia los/as trabajadores/as fijos de plantilla sobre los/as contratados/as temporalmente.

2.2.3. En las Áreas que se describen a continuación, se tomarán las vacaciones al ritmo de uno/a mensual, no pudiendo estar simultáneamente de vacaciones más de uno/a de cada Unidad o Departamento, enumerados a continuación:

ÁREA TÉCNICA:

Departamento de Proyectos y Obras.

Departamento de Área Gráfica y Delineación.

Departamento de Administración.

Unidad de Mantenimiento de Instalaciones.

Departamento de Saneamiento.



Departamento de Acometidas y suministros.

ÁREA ADMINISTRATIVA

Atención a usuarios:

Inspección/Lecturas/Subinspección.

Departamento de Facturación.

Departamento de Gestión de Impagados.

Contratación, y Reclamaciones (Front-Office), Atención a Usuarios, resto del personal (Back-Office), y personal de Cobros de ventanilla, un máximo de 2 empleados/as simultáneamente de todo el conjunto, siendo el personal de Cobro de ventanillas a su vez, incompatibles entre sí.

Recursos Humanos

Administración de Personal.

Ordenanzas.

Telefonista-Información.

Informática

Analistas y Programadores/as.

2 simultáneamente como máximo.

Financiera

Contabilidad, Compras, Grandes Consumidores, Tesorería.

Secretaría General

Secretarías y Personal Administrativo/a.

Asimismo, para garantizar el correcto funcionamiento y control en aquellos Departamentos que por su magnitud o importancia, se designe un/a sustituto/a de la Jefatura responsable del mismo, el/la trabajador/a elegido que desempeñe dicho cometido será incompatible su periodo de vacaciones con el del Titular del Departamento, Área o Sección. En ningún caso se efectuarán designaciones que no hayan sido aprobadas previamente por la Dirección de la Empresa.

2.2.4. No obstante a lo anteriormente expuesto, con objeto de facilitar el disfrute





vacacional, en la medida que las necesidades del servicio queden plenamente operativas, y con objeto de afectar en las incompatibilidades al menor número de trabajadores/as posible, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

A) Cuando el número de trabajadores/as existentes en la Unidad, Departamento o Sección, descritos como incompatibles anteriormente, supere el número de 3, incluido el Jefe de la Unidad, éste/a quedará exento de la incompatibilidad, pudiendo disfrutar las vacaciones de forma simultánea con otro/a empleado/a del mismo Departamento.

Durante éste periodo no podrá regir la regla de simultaneidad descrita en el apartado siguiente para el resto de los/as trabajadores/as del Departamento afectado.

B) Cuando las necesidades del servicio lo permitan, en función del personal que esté ausente en cada Departamento por Bajas por I.T., accidentes, maternidad, permisos retribuidos, asuntos propios o cualquier otra causa, y a criterio de la Empresa quede plenamente cubierto el servicio, de forma operativa, se podrán conceder vacaciones dentro del mismo Departamento, para disfrutar uno de los periodos de cinco días hábiles señalados en el presente apartado, y por una sola vez en el año, a un/a segundo/a empleado/a del mismo Departamento.

Esta regla no tendrá vigor para las Unidades, Departamentos o Secciones donde el número total de empleados/as sea de dos personas, por la imposibilidad de cubrir mediante otro/s/as empleado/s/a/as de distinto Departamento, todos los cometidos funcionales que tengan asignados.

Los periodos de vacaciones solicitados inicialmente en el planing anual, al amparo de lo dispuesto en el presente apartado, se entenderán concedidos provisionalmente, y supeditado exclusivamente a que la Empresa, llegado el momento de su disfrute, lo ratifique. Estos periodos simultáneos se solicitarán expresamente mediante impreso normalizado que facilitará el Departamento de RR.HH., donde se hará constar la provisionalidad de dicha concesión y las condiciones a las que está sujeta.

Si llegado el momento inicial de su disfrute, no es posible acceder a dicha petición por parte de la Empresa, con fundamento en las ausencias reales de los/as otros/as empleados/as de dicha Unidad, Departamento o Sección, el mencionado periodo de 5 días quedará en suspenso, debiéndose solicitar nuevamente por el/la trabajador/a afectado otra fecha para su disfrute, con las condiciones limitativas en cuanto a número de empleados/as y posibilidades de simultaneidad descritas en el presente artículo, no pudiendo el/la trabajador/a reclamar a la Empresa ninguna indemnización compensatoria, ni económica, ni en más días de vacaciones, por los perjuicios que pueda alegar, con motivo de la denegación.

C) En todo caso, los Jefes/as de Área, Departamento o Sección, podrán solicitar de



la Dirección de la Empresa, mediante la emisión de informe justificativo, la propuesta de modificación del régimen de incompatibilidades descrito en el apartado 2.2.3. del presente artículo, cuando a su criterio existan causas objetivas que aconsejen, en beneficio de un mejor aprovechamiento de las funciones que tiene encomendadas su Departamento, modificar dicha planificación; contemplando en todo momento los servicios mínimos de personal que deben existir, para una adecuada gestión y realización de las tareas que tenga asignadas, siendo responsables ante la Dirección de la Empresa, en caso de aceptación de la propuesta, de los resultados que pueda tener dicha solicitud.

La Empresa podrá rechazar aquellas propuestas que, a su juicio y razonadamente, no garanticen la operatividad del servicio en cada momento, previa solicitud de los informes vinculantes que deba emitir la Dirección a la que esté adscrita el Departamento solicitante, cumpliéndose entonces la planificación de incompatibilidades descritas en el mencionado apartado 2.2.3.

Las modificaciones que se pudiesen aceptar por parte de la Dirección de la Empresa, no generaran ningún derecho presente ni futuro, para otras Áreas, Departamentos o Secciones, que no hayan propuesto cambios en la planificación o le hayan sido denegados.

2.2.5. Como norma general, las vacaciones se disfrutarán según el calendario que se haya elaborado, teniendo en cuenta que los veintidós días hábiles podrán disfrutarse de la siguiente forma:

A) De forma ininterrumpida los 22 días consecutivos.

B) De forma fraccionada en dos períodos, compuesto cada uno de ellos por cualquier número de días.

C) En cuatro periodos, con las siguientes limitaciones:

Un primer período de diez días hábiles consecutivos.

Un segundo período mínimo de cuatro días hábiles consecutivos

Un tercer y/o cuarto período del resto de los días hábiles

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

2.2.6. Si el interesado/a, por motivos debidamente justificados, solicita un cambio de fecha con posterioridad a la aprobación del planing de vacaciones anuales, la Dirección de la Empresa podrá concederlo o denegarlo discrecionalmente, respetándose siempre los criterios limitativos enunciados en las normas Departamentales descritas en el presente artículo. Si la iniciativa para el fraccionamiento y/o variación en las fechas parte de la Empresa, sólo será

obligatoria en caso de absoluta necesidad debidamente justificada, debiendo negociarse en caso de simple conveniencia.

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

2.3. Estación/es de Tratamiento de Agua Potable y Estación/es Depuradora/s de Aguas Residuales.

La preferencia en el disfrute de vacaciones se regirá por el principio de rotación, distribuyéndose, en el transcurso del año, acopladas a los planings de turnos anuales, establecidos en cada momento.

2.4. Personal Operario y Profesionales de Oficio.

2.4.1. El personal del Área Funcional Operaria que prestan servicios en la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes, disfrutará las vacaciones anuales de acuerdo con el planing correspondiente, en el que estarán repartidas a lo largo del año, equitativamente, todos los Grupos Profesionales, disfrutando anualmente los meses que se describen a continuación; con lo cual, se alterna anualmente un mes de verano con uno de invierno, y en el transcurso de nueve años se disfrutan los nueve meses del año. Esta regla no regirá para el personal que desempeñe funciones en el Almacén de materiales, Administración y Guarderías nocturnas, que por ser minoría se irán rotando a criterio de la Empresa, ni aquéllos otros que estén realizando trabajos especiales de campañas, de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

2.4.2. Quedan excluidos del periodo vacacional los meses de Enero, Noviembre y Diciembre, repartiéndose entre los restantes 9 meses del año todo el personal Operario y Profesionales de Oficio de la anteriormente mencionada Unidad.

2013	2014	2015	2016
Junio	Febrero	Julio	Marzo
Julio	Marzo	Agosto	Abril
Agosto	Abril	Septiembre	Mayo
Septiembre	Mayo	Octubre	Junio
Octubre	Junio	Febrero	Julio
Febrero	Julio	Marzo	Agosto
Marzo	Agosto	Abril	Septiembre
Abril	Septiembre	Mayo	Octubre
Mayo	Octubre	Junio	Noviembre

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

2.4.4. El personal perteneciente al Área Funcional Operaria que estén adscritos a otros Departamentos, diferentes al de Mantenimiento de Redes, disfrutará sus vacaciones de acuerdo con la organización de los componentes del Departamento al que esté asignado, y en caso de ser incompatible su solicitud con los planings existentes en el mismo, disfrutará anualmente de un mes de verano (entre Junio y Septiembre ambos inclusive) y al año siguiente uno de invierno.

Artículo 23. Asuntos Propios

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

2. De los 8 días, 7 deberán ser tomados antes del 30 de Noviembre, excepto que en la mencionada fecha se hayan tomado ya íntegramente los 22 días hábiles de vacaciones anuales, en cuyo caso el número máximo de días pendientes de tomar para el mes de Diciembre queda fijado en 2.

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

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

3. Los días de asuntos propios podrán acumularse, con un máximo de 3 días, a cualquier periodo de vacaciones que se disfrute entre el día 1 de Enero y el 15 de Junio, o el 15 de Septiembre y el 30 de Noviembre.

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



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

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

5. En el caso de que uno/a o varios/as trabajadores/as de una misma Área, Departamento o Sección, solicitasen simultáneamente para una misma fecha el disfrute de días de asuntos propios, y por razones organizativas y/o productivas, no fuese posible acceder a todas las peticiones, el régimen de preferencias será el mismo que el establecido en el artículo 22, apartado 2.2.2., del presente convenio, para las vacaciones anuales.

6. El personal destinado en las Plantas de Producción y/o Depuración, deberá coger 4 días de asuntos propios como mínimo antes del 31 de Julio, motivado a la alta especialización del personal que presta servicios en las mismas y la imposibilidad de sustitución por otro personal de otros Departamentos, que no esté asignado a las mismas.

Artículo 24. Días Festivos

1. Se declaran días festivos a efectos laborales los días 24 y 31 de Diciembre.

En caso que las mencionadas fechas coincidan con sábado o domingo, se trasladarán al viernes inmediato anterior.

2. Asimismo, se declara festivo el primer viernes laboral del mes de Junio, con objeto de celebrar el día de la Virgen de la Luz, Patrona de la Empresa; ésta procurará fomentar en dicha fecha la organización de los actos sociales que estime pertinentes para promocionar la convivencia entre trabajadores/as. Si la mencionada fecha coincidiera con otras festividades de importancia local, se aplazará al primer viernes laborable, anterior o posterior a la mencionada fecha.

3. En estos tres días la actividad laboral de la Empresa quedará únicamente reducida a los turnos de trabajo habituales para un día festivo normal del año, dándose el descanso correspondiente al personal que desempeñe dichos turnos y aplicándoseles el régimen económico habitual de este tipo de jornada.

Artículo 25. Permisos Retribuidos

El/La trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos:



1. Veinte días naturales por matrimonio.
2. Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo/a, con un mínimo de tres días laborables.
3. Tres días laborables por fallecimiento de padres, hermanos/as. En caso de desplazamiento los días serán cuatro.
4. Tres días naturales por fallecimiento de abuelos/as y nietos/as; o padres, hermanos/as y abuelos/as del cónyuge.

En caso de desplazamiento los días serán cuatro.

5. Un día natural por fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos de tercer grado.
6. Tres días hábiles por el nacimiento de hijo/a.
7. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En caso de que la incidencia afecte al cónyuge, padre, madre o hijo/a del trabajador, los días serán hábiles.

La gravedad será evaluada por un profesional facultado para ello y/o por el médico de la Empresa.

Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En este caso podrá anticiparse el primer día al inmediato anterior en que esté prevista la intervención. No obstante, si la misma, por cualquier circunstancia, no se llevase a cabo, los mencionados días serán considerados automáticamente de asuntos propios.

Quedan excluidas las asistencias sanitarias en los servicios de urgencias que no deriven en hospitalizaciones en planta.

8. Un día natural por traslado del domicilio habitual.
9. Licencias por exámenes.- Los/as trabajadores/as que acrediten que están matriculados en un Centro oficial o privado reconocido de enseñanza, relacionada con los trabajos que realiza en la Empresa, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el Centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría.





10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siendo aplicable en todo lo demás lo establecido en el Artículo 37.3-d del Estatuto de los Trabajadores, siempre que el desempeño no sea retribuido con importe superior al salario día del/la trabajador/a, en cuyo caso el permiso no será retribuido, cotizándose no obstante durante dicho periodo a la Seguridad Social.

11. Una hora de ausencia, divisible en dos fracciones, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses o, reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad; que podrá ser disfrutada por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Asimismo podrán acumularse en jornadas completas, procediéndose en éste caso a disfrutar de un periodo de 15 días laborables consecutivos a disfrutar a partir de la fecha prevista a la incorporación laboral de la trabajadora.

12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

13. Desplazamiento.- Se entiende por desplazamiento a efecto de éste artículo, cuando la causa que origina el permiso se produce fuera de la Provincia de residencia donde esté ubicado el domicilio habitual del/la trabajador/a.

14. Las licencias descritas en el presente artículo se disfrutarán íntegramente por el personal de plantilla de la Empresa, aunque tengan contratos de trabajo a tiempo parcial con jornada reducida.

15. En todos los permisos retribuidos será obligatoria la presentación en el Departamento de RR.HH., en el momento de la reincorporación al puesto de trabajo, de la correspondiente documentación acreditativa, en cada caso, que justifique el motivo de la ausencia; sin cuyo requisito no tendrá la consideración de permiso retribuido.

16. El derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el presente artículo, enumerados del 2 al 10, se entiende siempre y cuando el/la trabajador/a, en el momento de generarse las circunstancias que lo motivan, y durante los días a que tiene derecho, no esté de vacaciones, descansos por guardias o por turnos de trabajo rotativos, en cuyo caso los días coincidentes serán absorbidos por dicho motivo, íntegra o parcialmente, según la duración del periodo coincidente, sin que genere ningún derecho a su disfrute en fechas posteriores, ni a la suspensión de vacaciones, o descansos de los que esté disfrutando.

17. Cuando por parte de un/a trabajador/a se haya procedido al disfrute de permiso retribuido, en función de intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave de parientes, y se produzca una nueva circunstancia por agravamiento o nueva intervención quirúrgica, y no se haya producido en el





intermedio ningún alta con nueva baja médica, no generará nuevamente derecho al disfrute de días adicionales de permiso retribuido, excepto que se produzca el traslado hospitalario a otra provincia, distinta a la de residencia habitual del/la trabajador/a que lo solicita, caso éste último que generará 2 días naturales de permiso retribuido adicionales, contados desde el mismo día del traslado, aplicándose las normas horarias descritas en el apartado anterior, para el inicio del cómputo del tiempo.

18. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

19. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 26. Permisos no Retribuidos

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

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

Artículo 27. Licencias

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

Artículo 28. Excedencias

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

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

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



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

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

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

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

C) Por cuidado de familiares.- Se aplicará lo establecido en el artículo 48 del E.T.

Artículo 29. Bajas por I.T. por Enfermedad Común y Accidente no Laboral

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

A.- En caso de enfermedad leve que no precise asistencia sanitaria, el/la trabajador/a deberá poner en conocimiento de su Jefatura inmediata los motivos justificativos de su ausencia, que no podrá ser superior a un día, descontándosele en éste caso un día de salario, en caso de que la ausencia ocupe toda la jornada laboral, excepto que el/la trabajador/a tome el día como de asuntos propios.

B.- En caso de que el/la trabajador/a, en el transcurso de la jornada de trabajo ordinaria, al inicio, durante o al final de la misma, tenga que asistir a consulta médica, oficial o privada, en caso de no obtener la baja médica, deberá presentar a la empresa el justificante médico de haber asistido a consulta o revisión sanitaria, sin cuyo requisito el tiempo de ausencia deberá recuperarse por el/la trabajador/a en el plazo de las 48 horas hábiles siguientes a dicha incidencia.

C.- En caso de enfermedad que precise asistencia sanitaria, que impida la incorporación a su puesto de trabajo por concedérsele la baja laboral por I.T. el/la trabajador/a deberá presentar el parte médico de baja dentro del plazo de tres días naturales, contados a partir del siguiente a la fecha de su expedición, sin perjuicio de su comunicación previa al Jefe del Departamento donde preste sus servicios profesionales, tanto de la ausencia, dentro de la primera hora de inicio de su jornada laboral, así como posteriormente, de la obtención de la baja médica, una vez expedida la misma.

La asistencia a consultas, revisiones o pruebas sanitarias que ocupen un día completo de la jornada laboral deberán ser justificadas mediante la aportación de la correspondiente documentación acreditativa, descontándose el 50 % de un día



de salario, excepto que necesariamente deba efectuarse fuera de la Provincia de Huelva.

D.- Obtenida la baja médica, los partes de confirmación expedidos por los facultativos deberán ser presentados en la empresa en el plazo máximo de dos días naturales, contados a partir del día siguiente a su expedición.

E.- El/La trabajador/a deberá presentar el parte médico de alta previamente a su incorporación a la Empresa, o en el momento de la misma. Su incumplimiento impedirá al/la trabajador/a incorporarse a su puesto de trabajo.

F.- La Mutua de la Empresa, responsable de la gestión de los procesos de I.T., efectuará semanalmente el seguimiento y control de las bajas, citando a los/as trabajadores/as que se encuentren en dicha situación, y emitiendo el correspondiente informe de valoración médica. La comparecencia de los/as trabajadores/as será obligatoria, salvo que acrediten por escrito la imposibilidad física de efectuar los desplazamientos, la cual deberá estar acreditada por documentos oficiales de los Servicios Sanitarios del SAS.

Durante el periodo de I.T. por enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo, la Empresa, a través de la Mutua gestora de los procesos de I.T., podrá requerir al/la trabajador/a a la realización de exámenes, análisis o pruebas médicas para comprobar dicha situación, y el/la trabajador/a estará obligado a la aceptación de dichos reconocimientos; la negativa a realizarlos, o la constatación médica de la improcedencia de la baja permitirá a la Empresa suprimir los complementos especificados en el artículo 54, u otras mejoras de prestaciones de I.T. del presente Convenio Colectivo; con independencia de la adopción por parte de la misma, de las medidas legales a que haya lugar.

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

G.- La falta de presentación de los partes de baja faculta, asimismo, a considerar la ausencia como injustificada.

H.- A efectos de salario para el presente artículo, se entiende el calculado en cómputo anual por los conceptos de sueldo base, antigüedad consolidada, participación en beneficios, complemento personal compensatorio y plus de dedicación complementaria, dividido entre los días laborables del año que tenga asignada la plantilla de la Empresa en su jornada anual.

Artículo 30. Bajas por Accidente de Trabajo

Los/as trabajadores/as que dentro de la jornada de trabajo tengan un accidente deberán ponerlo de inmediato en conocimiento de su responsable jerárquico,



quien realizará una breve investigación de los hechos junto con el/la trabajador/a accidentado/a, consultando los posibles testigos del mismo. Ésta actuación servirá para iniciar el trámite administrativo, remitiendo un correo de lo sucedido a la Dirección de su Área Funcional para su conocimiento, al Servicio de Prevención para su revisión y al Departamento de RR.HH. para su tramitación Administrativa.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31. Jubilación

A) Cuando la legislación vigente en cada momento permita establecer cláusulas referentes a jubilaciones forzosas, y de conformidad con las circunstancias que legalmente se determinen, la Empresa podrá aplicar dicha medida a los/as trabajadores/as que cumplan la edad y requisitos establecidos.





B) Los/as trabajadores/as que deseen jubilarse anticipadamente de forma incentivada, a la edad reglamentaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación vigente, podrán solicitarlo así a la Empresa, quien podrá acceder a dicha petición con base en sus condiciones presupuestarias o de plantilla de personal.

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

C) Lo mismo ocurrirá mediante acuerdos entre Empresa y trabajadores/as para la concertación de Convenios de jubilaciones parciales, de acuerdo con lo dispuesto y condicionantes en la legislación vigente en el momento de la petición, en los mismos términos descritos en el apartado anterior.

Artículo 32. Incapacidad Permanente y Total para su Profesión Habitual

1. En caso de que a algún/a trabajador/a de la Empresa le sea declarada Incapacidad Permanente en el Grado de Incapacidad Total para su Profesión Habitual, la Empresa se compromete a su recolocación en la misma, mediante nuevo contrato de trabajo compatible con su enfermedad.

2. Las nuevas funciones y categoría profesional serán negociadas en convenios individuales, en el que se harán constar:

A) La garantía bruta anual del nuevo salario asignado al/la trabajador/a que se calculará de la siguiente manera:

1. Se calculará en primer lugar en cómputo anual, el montante de los derechos pasivos alcanzados por el/la trabajador/a en la Seguridad Social por la declaración de Incapacidad Permanente y Total. Para ello se tendrá en cuenta, tanto las 12 mensualidades ordinarias como las dos pagas extraordinarias que tiene derecho a percibir.

2. Se calculará en segundo lugar en cómputo anual, el montante que percibía el/la trabajador/a cuando estaba en activo, en su anterior categoría profesional, por los conceptos de salario base, antigüedad, participación en beneficios y complemento personal compensatorio.

3. Se obtendrá el diferencial existente entre ambos cálculos y la diferencia obtenida será el nuevo salario anual que tendrá fijado el/la trabajador/a por los conceptos de salario base, antigüedad, participación en beneficios y complemento personal compensatorio, en el nuevo contrato de trabajo.

B) La nueva jornada anual se obtendrá del siguiente cálculo:



1. Se calculará en primer lugar en cómputo anual los importes correspondientes a la nueva categoría profesional fijada por la Empresa, a tiempo completo, por los conceptos de salario base, antigüedad, participación en beneficios y complemento personal compensatorio.
2. Se obtendrá el porcentaje que supone la diferencia obtenida en el tercer párrafo del apartado A) del presente artículo comparada con este último cálculo obtenido a tiempo completo.
3. La jornada anual a desempeñar por el/la trabajador/a en su nuevo contrato de trabajo será la obtenida por aplicación a la jornada anual de trabajo de la nueva categoría profesional estipulada en el nuevo contrato, a tiempo completo, del porcentaje obtenido en el párrafo anterior.

Si la jornada resultante fuese inferior o igual al 50 % podrá acumularse dicha jornada en jornadas completas por acuerdos entre ambas partes.

La categoría profesional y las nuevas funciones asignadas en la recolocación, serán fijadas por la Empresa de acuerdo con su capacidad organizativa y las necesidades del servicio en cada momento, siendo su aceptación obligatoria por parte del/la trabajador/a.

4. A estos efectos, se tendrá en cuenta que el nuevo Alta en la Empresa conllevará el mantenimiento de los derechos consolidados en el Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de la Empresa Municipal de Aguas de Huelva, S.A., o en caso de haber ejercido el derecho a los mismos, por haber causado prestación, se producirá el Alta como nuevo partícipe teniendo en cuenta que la prestación por Invalidez Permanente, únicamente estará garantizada por la cantidad de los derechos económicos habidos en el Plan de Pensiones al momento del hecho causante, pero no la garantía de riesgo asegurada.
5. Si como consecuencia de que por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, posteriormente a la recolocación, le fuese revisado el expediente de Incapacidad Permanente y Total, y fuese declarado por el mismo, nuevamente apto para el desempeño de su trabajo habitual, cuya incapacidad originó en principio dicha prestación de Invalidez, la Empresa volvería a recontractar al/la trabajador/a mediante la formalización de un nuevo contrato de trabajo.
6. La nueva fecha de antigüedad en la Empresa para los contratos realizados al amparo de los puntos 1 y 4 del presente artículo, será la correspondiente a la nueva alta en la Empresa, quedando anulada a todos los efectos la del anterior contrato, extinguido en virtud de la declaración de la Incapacidad Permanente y Total.

La Empresa se compromete a efectuar el estudio correspondiente de trasladar a una póliza de seguro, mediante la negociación con las correspondientes

compañías, la cobertura de la invalidez permanente descrita en este artículo, siempre que dicha posibilidad sea viable económicamente.

Capítulo V. Promoción y Ascensos

Artículo 33. Ingresos

1. La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar las modalidades de Contratos de Trabajo contemplados en la Legislación Vigente, teniendo que ser informado el Comité de Empresa con antelación suficiente, a los efectos de propuesta de candidatos/as o contratación alternativa.

2. Serán plazas de libre designación de la Empresa, entre personal de la misma o ajeno a ella:

Grupo Profesional 6

Grupo Profesional 5

Grupo Profesional 4

Grupo Profesional 3 A

Grupo Profesional 3 B

La responsabilidad y mando de las distintas Divisiones, presentes o futuras de la Empresa, se desempeñarán por un Jefe/a o Director/a de Área, según tenga asignado o no el Complemento de Dirección.

- Los contratos temporales celebrados al amparo de cualquier modalidad vigente en cada momento, que se puedan producir en base a cualquier causa legal establecida.

En caso de que a criterio de la Empresa, bien por razones organizativas o de falta de candidatos/as no pudiese cubrirse internamente, la plaza se seleccionará por parte de la Empresa entre aquellos/as trabajadores/as que hayan prestado servicios anteriormente en la misma de forma temporal, en función de su valía, experiencia y profesionalidad demostradas, o de entre los/as finalistas de concursos celebrados anteriormente por la Empresa; siendo en ambos casos preceptivo el informe favorable del responsable del Departamento de RR. HH.

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



- Los que, de acuerdo con el Comité de Empresa, se decida cubrir por este procedimiento, en razón de las circunstancias de la plaza y del/la candidato/a propuesto.

3. Para el ingreso en las plazas que no sean de libre designación, se observarán las siguientes normas:

A.- En primer lugar se convocarán mediante concurso de méritos, siguiendo lo establecido en el artículo 33 y 34 del presente convenio, las plazas vacantes que puedan ser cubiertas por algún/a empleado/a de la Empresa.

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

La Empresa procederá a su publicación en los tabloneros de anuncios internos cumpliéndose las siguientes normas:

- Fecha límite de entrega de solicitudes en el Departamento de Administración de Personal de la Empresa.

- Lugar, horario y fechas durante la que podrán recogerse los impresos de solicitudes.

- Requisitos valorables en cuanto a titulaciones, experiencia y formación imprescindibles para poder ocupar la plaza.

- Descripción del sistema de puntuación y límites mínimos para poder optar a la plaza.

- Descripción de la plaza a cubrir, con expresión de su Grupo Profesional, así como de las funciones que sumará el candidato en caso de cubrirla.

- Documentación obligatoria que deberá adjuntarse a la solicitud, así como requisitos de la misma.

En los concursos de méritos no se celebrarán pruebas para la elección del candidato, ya que la adjudicación de la plaza se efectuará por parte del Tribunal al candidato que mayor puntuación haya obtenido, una vez superados los requisitos de la convocatoria para ocupar dicho puesto de trabajo.

En la solicitud se asignará la siguiente valoración inicial:

- 0,10 puntos por cada categoría del escalafón, empezando por la inferior dentro de los de su grupo.

- 0,10 puntos por cada año complementario de antigüedad en la Empresa,



computada desde la fecha de ingreso.

- 1,00 puntos por cada curso de formación realizado dentro del ámbito de la Empresa.

- 1,00 puntos por cada nivel de estudios realizado, conforme a la clasificación de niveles establecida en el presente convenio para la ayuda de estudios, exceptuando preescolar.

- 0,10 puntos por cada periodo acumulado de tres meses en los que haya prestado servicios en la plaza a cubrir, durante los 12 meses anteriores a la convocatoria. Las fracciones mensuales se puntuarán con 0,03 puntos.

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

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

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

C.- En tercer lugar, para el caso de que la plaza no llegara a ser proveída por ninguno de los dos sistemas anteriores, la Empresa deberá proveerlas a través de la correspondiente convocatoria pública de acuerdo con el contenido de los artículos 35 y 36. Ésta podrá publicarse en los tablones de anuncios de la Empresa, si el procedimiento para cubrirlas es declarado urgente por parte de la misma, al menos con 72 horas de antelación al cierre de admisión de solicitudes.

Si el procedimiento no es de urgencia, se publicaran en al menos 2 medios de comunicación escritos, siendo obligatoriamente uno de tirada local.

D.- Si por razones organizativas, de productividad o mejora de la calidad del servicio no es necesario cubrir una plaza que haya quedado sin titular, la Empresa podrá suprimirla.

4. El personal que preste servicios en la Empresa mediante un contrato temporal en la modalidad de Practicas, percibirá, como máximo, durante los 6 primeros meses de vigencia, el 75 % del salario correspondiente al Grupo Profesional del puesto que tenga asignado, abonándosele el 100 % el resto de los meses.



La duración de los mismos estará supeditada a las necesidades del servicio, en materia de concertación de éste tipo de contratos. Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Artículo 34. Ascensos

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

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

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

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

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

En otro caso se observarán las siguientes normas:

- a) Se anunciarán dentro del seno de la Empresa las plazas a cubrir de que se trate, dando opción a todos los/as trabajadores/as de la plantilla, sin distinción de antigüedad, Grupo Profesional o Área Funcional, que deberá ser inferior a la convocada, celebrándose el correspondiente Concurso de Méritos o





Concurso-Oposición entre todos los/as aspirantes/as, en las mismas condiciones y prioridades que las establecidas para los mismos en el artículo 33, apartado 3, Opciones A) y B), otorgándose la plaza al/la aspirante que obtenga mayor puntuación y supere el mínimo fijado en la convocatoria para superar las pruebas.

b) Si no optase nadie a las plazas a que se refiere el apartado anterior, o quedaren desiertas, la Empresa convocará concurso de méritos o concurso-oposición entre personal ajeno a la misma, siguiendo lo establecido en el artículo 33, sobre Ingresos, del presente convenio.

Artículo 35. Convocatorias

La convocatoria deberá contener como mínimo:

- Modalidad de Contratación.
- Duración del contrato.
- Grupo Profesional.
- Nivel Salarial.
- Horario.
- Número de puestos.
- Requisitos imprescindibles.
- Requisitos valorables.
- Sistema de puntuación.
- Fecha de las pruebas.
- Contenido de las mismas.
- Carácter eliminatorio o no.
- Plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 36. Tribunal

El Tribunal estará constituido por:

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



Dos componentes por parte de la Empresa, designados por el Gerente.

Dos miembros del Comité de Empresa, designados a tal fin por el mismo.

Si alguna de las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa no lo estuviese en el Tribunal, dicha Central podrá designar un/a representante/a para que asista sin voz ni voto.

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

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

Capítulo VI. Régimen Económico

Artículo 37. Principios Generales

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

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

Todas las retribuciones económicas percibidas por los/as trabajadores/as de la Empresa se ajustarán a la estructura de complementos establecida en el vigente Convenio Colectivo, reflejándose en el recibo de salarios del/la trabajador/a.

Artículo 38. Salario

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

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

A) Salario Base

B) Complementos:

1) Personales



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

Artículo 39. Salario Base

Los sueldos y salarios bases que se establecen para los distintos Grupos Profesionales serán los que se insertan en la columna de la tabla salarial que se acompaña, como Anexo número I, al presente convenio.

Artículo 40. Plus de Convenio

Motivado por la firma del presente Convenio Colectivo, a partir del 1 de Enero de 2013 se procederá al abono de 188,00 Euros anuales, pagaderos en la nómina del mes de Diciembre de cada año, para todo el personal de plantilla de la Empresa.

Asimismo esta cantidad queda fijada en 250,00 Euros para el año 2014, 300,00 Euros para el 2015 y 350,00 Euros para el 2016.

Artículo 41. Complementos Personales

1. PREMIO POR ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.- Con el fin de reconocer expresamente la continuidad temporal de los/as trabajadores/as que han venido prestado servicios en la Empresa, coadyuvando con su esfuerzo a la consecución de los positivos resultados obtenidos en el campo de la calidad y la eficiencia, se instaura a modo de premio específico el nuevo complemento por antigüedad consolidada. Concepto que sustituye en su integridad el anterior complemento personal por antigüedad, que desaparece de la nueva estructura retributiva, al considerarse una medida imprescindible para garantizar no solo las posibilidades de expansión y crecimiento de la Empresa sino su propia continuidad y productividad.

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

Durante año antigüedad	Porcentaje sobre salario base
1	2
2	4
3	6
4	8
5	10

Durante año antigüedad	Porcentaje sobre salario base
6	11,5
7	13
8	14,50
9	16
10	17,50
11	20
12	20
13	20
14	20
15	20
16	20
17	20
18	20
19	20
20	20
21	21
22	22
23	23
24	24
25	25
26	26
27	27
28	28
29	29
30	30
31	30

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

3. El personal cuya fecha de ingreso en la Empresa sea anterior al 1 de Enero de 1979, partirá de la mencionada fecha a efectos de acumulación de años para obtener los porcentajes relacionados.

4. De conformidad con su origen causal y nueva funcionalidad este sistema

resulta de aplicación, exclusivamente, al personal que figure en la plantilla de la Empresa a 31 de Diciembre de 2011, fecha de expiración del anterior Convenio Colectivo, considerándose como derecho “ad personam” durante toda la vida laboral del/la trabajador/a en la Empresa.

5. Del mismo modo, al personal que presta servicios en la Empresa, que actualmente se le viene aplicando el sistema de antigüedad que figuraba en el Convenio Colectivo de los años 1981/1982, se les seguirá aplicando dicho baremo, por los derechos adquiridos y garantía “ad personam” que tienen reconocidos, desapareciendo dicha aplicación a medida que vayan causando baja en la Empresa los/as trabajadores/as afectados/as.

El baremo aplicable consistirá en el dos por ciento del salario base por cada uno de los diez primeros años de servicio en la Empresa y el 1,5 por ciento anual en los años siguientes hasta su jubilación.

El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la Empresa.

La fecha de partida de los premios será la del primero de Enero y la del primero de Julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año.

6. Asimismo, con objeto de reconocer una especial trayectoria de continuidad en la Empresa, se establece un abono al cumplir los 25 años de servicio en la Empresa por importe único de 1.374,42 Euros, los cuales serán abonados en la nómina en la que se cumpla dicho periodo.

Para el resto del personal que a la entrada en vigor del presente Convenio tenga cumplido un periodo superior de años de antigüedad en la Empresa, percibirá el mencionado importe al cumplir los 35 años de antigüedad.

En el caso de trabajadores/as con más de 25 años de antigüedad en la Empresa, que no lo hayan percibido, y causen baja en la misma, percibirán el mencionado importe en la nómina de su cese.

El personal que no haya alcanzado en la fecha de su cese, los 25 años de antigüedad, no tendrá derecho al cobro de mencionado importe.

Éste reconocimiento especial será de aplicación a todos los/as trabajadores/as de la Empresa.

Artículo 42. Complementos por Puesto de Trabajo

Estos complementos se percibirán en función del puesto de trabajo y en consecuencia dejarán de percibirse en caso de no realizarse los mismos, cuando

se traslade al/la trabajador/a a otro puesto de trabajo o cuando varíen las circunstancias que lo determinen.

Los complementos por puesto de trabajo serán:

1. Plus de nocturnidad

Los trabajos realizados entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o específicamente en el contrato o convenio particular se disponga que no se cobrará, tendrán una retribución específica que consistirá en el 20 por ciento del salario día. Si el trabajo se realiza solo parcialmente se cobrará el porcentaje proporcional.

2. Plus de asistencia variable

Con objeto de incentivar la asistencia y reducir en la medida de lo posible el absentismo laboral, se establece un plus de asistencia variable para toda la plantilla de la Empresa, que se percibirá por cada día efectivo de trabajo, siendo su importe de 7,06 Euros.

3. Plus de destajo-administración

Se percibirá por todo el personal de las Áreas Funcionales Técnicas, Administrativa y Operaria, excepto el personal Operario que presta servicios en las Estaciones de Producción y Depuración. La cuantía consistirá en el 10 % del salario base diario por día efectivamente trabajado.

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

4. Plus de destajo ene la conducción

Se percibirá exclusivamente por el personal del Área Funcional Operaria que prestan servicios en la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes de Abastecimiento, cuando se trabaje en las tuberías o túneles de las conducciones generales Beas-Huelva. Su cuantía consistirá en el 40 % del salario base diario por día efectivamente trabajado.

Quedan exceptuados de este plus los mandos intermedios que dirijan los trabajos.

5. Plus de cambio de turno

Como compensación económica al servicio definido en el artículo 17, apartado C)



se establece un plus diario en cuantía de 3,60 Euros por día efectivamente trabajado.

6. Plus de corretornos

Como compensación económica al servicio de corretornos, definido en el artículo 17, apartado E, se establece un plus único equivalente al 7,75 % del salario base mensual establecido para el Grupo Profesional GP2 A, en caso de que se preste el servicio de forma efectiva y por el período completo que comprenda (servicios de guardia semanal, ciclo completo de turnos de trabajo, etc.) la sustitución del/la trabajador/a afectado.

7. Plus de sábados y domingos

Se percibirá por el personal del Área Funcional Operaria, que desempeñen servicios de turnos de guardias en sábados y/o domingos. Su importe será el equivalente al 5,25 % de salario base mensual establecido para el Grupo Profesional GP2 A, por día efectivo de guardia, para todos los Grupos Profesionales.

Deberá concederse el descanso que legalmente corresponda.

8. Plus Festivo.-

1. Se percibirá por los/as trabajadores/as que desempeñen servicios de guardia en días declarados festivos por el calendario laboral. Su importe será el equivalente al 6,00 % del salario base mensual establecido para el Grupo Profesional GP2 A, por día efectivo de guardia, para todos los Grupos Profesionales.

2. Cuando coincida un festivo con sábado se cobrará el plus del día festivo únicamente.

3. Deberá concederse además el descanso que legalmente corresponda.

A efectos de jornada festiva se entenderá que su comienzo será el primer turno más inmediato a cero horas (doce de la noche) y terminará 24 horas después.

4. Excepcionalmente, el personal de guardia que trabaje los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, en los servicios de mañana, tarde y noche, el importe del plus Festivo para este servicio será el equivalente al 11,00 % del salario base establecido para el Grupo Profesional GP2 A.

El festivo extraordinario de estos dos días afectará a los siguientes turnos:

A) Estación de Tratamiento de Agua Potable y Estación Depuradora de Aguas Residuales:

Área Funcional Operaria

Desde el turno de entrada del día 24 a las 22,00 horas hasta el turno de entrada del día 25 a las 22,00 horas, ambos inclusive.

Desde el turno de entrada del día 31 a las 22,00 horas hasta el turno de entrada del día 1 a las 22,00 horas, ambos inclusive.

B) Mantenimiento de Redes

Servicio de Guardia Nocturna

Entrada el día 24 a las 22,00 horas con salida el día 25 a las 8,00 horas

Entrada el día 31 a las 22,00 horas con salida el día 1 a las 8,00 horas

Turnos de Guardia

Entrada el día 25 a las 8,00 horas con salida el día 25 a las 15,00 horas

Entrada el día 25 a las 15,00 horas con salida el día 25 a las 22,00 horas

Entrada el día 1 a las 8,00 horas con salida el día 1 a las 15,00 horas

Entrada el día 1 a las 15,00 horas con salida el día 1 a las 22,00 horas

9. Plus de conducción de vehículos.-

Como compensación económica al servicio de conducción de vehículos, definido en el artículo 17, apartado 2, se establece un plus mensual equivalente al 2,75 % del salario base mensual establecido para el Grupo Profesional GP2 A.

Deberá de asistirse al trabajo como mínimo un tercio del mes para tener derecho al cobro íntegro del mismo.

10. Plus de guardia semanal.-

Tendrá por finalidad compensar económicamente al personal afectado por los servicios de guardia que realicen en sábados, domingos, festivos y fuera de las horas de la jornada normal de trabajo, según las necesidades que demande el servicio. Este plus será percibido únicamente por el personal del Área Funcional Operaria de los Grupos Profesionales GP3 B, GP3 A, y personal del Área Funcional Técnica que asigne la empresa a estos cometidos.

Durante el desarrollo de estas guardias, el personal se obliga a estar localizable por la empresa, como responsable directo del funcionamiento de los servicios que le sean asignados, de forma que ello le permita personarse en los locales de la



misma o lugar de la ciudad al que se reclame en un tiempo que no sea superior a 15 minutos, para desarrollar sus funciones con motivo de cualquier avería o emergencia que pueda presentarse.

La cuantía a percibir por este plus absorberá cualquier otra que el personal pudiese percibir en concepto de los pluses descritos en este artículo, apartado 1, y del 4 al 8, y en el artículo 43, apartado 1.

La cuantía económica y las condiciones de trabajo serán reseñadas en el documento particular que se suscribirá entre la Empresa y los afectados, debiendo aceptar ambas partes que se remita copia de este documento al Comité de Empresa.

11. Quebranto de moneda.-

1. La Empresa, con objeto de compensar las pérdidas económicas que puedan producirse con motivo del manejo defectivo en la Caja Central de la misma, así como en las ventanillas de cobro, abonará al personal que preste servicios en los mencionados puestos de trabajo un plus, denominado quebranto de moneda, que se cobrará exclusivamente por día efectivamente trabajado, por un importe de 4,97 Euros.

2. El personal que desempeñe accidentalmente un puesto de los antes indicados tendrán derecho al cobro de Plus, en razón a los días efectivos que se realice dicho cometido.

3. Las pérdidas económicas resultantes de los descuadres de los cobros de ventanilla o Caja Central, serán repuestos por los/as trabajadores/as que lo hayan producido, a su cargo.

Si el descuadre superara los 300,00 Euros, la Empresa, a instancias del/la trabajador/a, podrá facilitar su devolución fraccionada, mediante la anticipación de la cantidad correspondiente, para su devolución mediante descuento mensual en su recibo salarial, en el plazo máximo de 6 meses naturales, más las 2 pagas extraordinarias correspondientes a dicho semestre.

12. Plus de pantalla.-

Se percibirá por todos los/as trabajadores/as pertenecientes a las Áreas Funcionales Técnica y Administrativa, en compensación a los trabajos que realizan con ordenadores, o atención al público y/o labores en la calle. Su importe será el equivalente al 2,00 % del salario base mensual establecido para el Grupo Profesional GP2 A. independientemente de la realización total o parcial de alguna o de todas las actividades descritas, debiendo asistir al trabajo como mínimo un tercio del mes para tener derecho al mismo.



Este plus no se percibirá durante el mes de vacaciones, descontándose en el mes que se tome el mayor periodo de días consecutivos correspondiente a las mismas, en caso de fraccionamiento.

13. Plus de producción/depuración

El personal del Área Funcional Operaria que preste sus servicios, tanto en la/s Estación/es de Tratamiento de Agua Potable, en compensación por el trabajo de vigilancia y maniobra de las estaciones de bombeo y mayor penosidad por turnos continuados, como en la/s Estación/es Depuradora/s de Aguas Residuales, en compensación por las condiciones especiales de trabajo y mayor penosidad por turnos continuados, recibirá un plus en cuantía del 15 % de su salario base diario por día efectivamente trabajado.

Artículo 43. Complementos por Calidad o Cantidad de Trabajo

Este complemento será percibido por el/la trabajador/a en razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vaya o no unido a un sistema de retribución por rendimiento.

1. Horas extraordinarias.-

1. Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por el personal después de haber trabajado la jornada diaria completa. Su límite estará determinado por el Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que la iniciativa para la realización de horas extraordinarias corresponde a la Dirección/Gerencia de la Empresa, y su aceptación al/la trabajador/a. Tal aceptación será obligatoria para éste/a cuando las mismas estén clasificadas como estructurales, o para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, ya que en caso de no efectuarse, puede derivarse peligro para terceros, interrupción grave de los sistemas de producción de la Empresa o perjuicio económico notorio para la misma. Estos supuestos serán determinados por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de su comunicación lo antes posible al Comité de Empresa.

2. Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 129 % del valor de la hora ordinaria.

El cálculo de la hora ordinaria se efectuará como sigue:

A) Personal del Área funcional Operaria.- El cociente entre:

- Dividendo: la suma de Salario Base anual.

- Divisor: Cómputo anual de la jornada laboral real vigente en cada momento.

(Artículo 13 convenio colectivo)

B) Personal del Área Funcional Técnica y Administrativa.-

- Dividendo: Salario base en cómputo anual.

- Divisor: Cómputo anual de la jornada laboral real vigente en cada momento.

(Artículo 13 convenio colectivo)

C) Al personal que no estando de servicio, sea requerido para la realización de horas extraordinarias los sábados, domingos y/o festivos, se le abonará, además del importe de las horas efectuadas realmente, un complemento denominado trabajos extraordinarios en sábado, domingos o festivos, equivalente al importe de 3 horas extras.

El personal que estando de servicio los mencionados días, tenga que prolongar su jornada laboral por la realización de horas extraordinarias, además de la percepción de las mismas, cobrará un plus de trabajos extraordinarios a partir de la segunda hora extra que devengue, consistente a un importe equivalente del 3,25 % del salario base mensual establecido para el Grupo Profesional GP2 A.

La primera hora extraordinaria no devengará derecho a la percepción del mencionado plus de trabajos extraordinarios.

Si durante el periodo de desempeño de las horas extraordinarias, se sobrepasasen las 24,00 horas del día, se abonará un solo complemento de trabajos extraordinarios, aunque las horas de comienzo y final correspondan a fechas diferentes.

2. Plus de dedicación complementaria.-

1. El personal de las Áreas Funcionales Técnica y Administrativa que, a juicio de la Empresa, deba prorrogar su jornada anual ordinaria, vigente en cada momento, de acuerdo con el calendario laboral anual establecido para cada año, efectuará, además de la jornada ordinaria, la prolongación de jornada correspondiente, en cómputos semanales, siendo su aceptación voluntaria por parte del/la trabajador/a, respetándose en todo caso como límite el máximo establecido actualmente de 1.826 horas/año.

2. El cumplimiento de la misma estará refrendado mediante los marcajes obligatorios en los terminales de control horario que tiene instalados la Empresa.

3. La prolongación de la jornada deberá realizarse en horario de tarde, en consonancia con los acuerdos firmados entre los/as trabajadores/as afectados/as y la Dirección de la Empresa.

No obstante lo anteriormente expuesto, excepcionalmente, cuando las



necesidades del servicio lo requieran por razón de trabajos urgentes, la Empresa podrá exigir la presencia del personal que tenga asignado el plus de dedicación complementaria, en su puesto de trabajo, en determinadas fechas y horarios, diferentes de los establecidos en el párrafo anterior.

4. La prestación de la prolongación de jornada se suspenderá el 15 de Junio y se reiniciará el 15 de Septiembre de cada año, recuperándose durante los otros 9 meses del año, la parte dejada de prestar en este periodo, debiéndose haber totalizado al 31 de Diciembre el cómputo anual de horas asignadas a cada trabajador/a.

A instancias del/la trabajador/a, la Empresa podrá autorizar el aplazamiento, por el tiempo indispensable, de la prestación de la prolongación de jornada, cuando existan causas graves de índole personal o familiar, que impidan la realización de la misma, debiendo recuperarse el tiempo no realizado en el mes siguiente al cese de las mencionada suspensión, contado a partir del día de la incorporación a dicho sistema.

La suspensión temporal no podrá exceder de 15 días hábiles consecutivos por año natural y no podrá solicitarse más de una vez por el/la mismo/a trabajador/a.

5. La cuantía del presente plus, para el personal de las Áreas Funcionales Técnica y Administrativa, consistirá en el 20 % de la suma del salario base, antigüedad consolidada y participación en beneficios, en cómputo anual, que tenga asignados el/la trabajador/a, dividido en doce mensualidades, abonable en los recibos salariales de los 12 meses ordinarios.

Asimismo, el mencionado cálculo se incrementará con 2,45 Euros, por día efectivo de trabajo.

Para contrataciones que tengan establecidos porcentajes de jornadas de trabajo inferiores se prorrateará proporcionalmente.

6. El Personal de las Áreas Funcionales Técnica y Administrativa que tenga asignado el plus de dedicación complementaria estará obligado a prolongar su jornada anual ordinaria, establecida en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo, en un 20 %, para jornadas diarias de 6,5 horas.

7. La Dirección de la Empresa publicará a primeros de cada año, una vez conocidas las fiestas Nacionales, Autonómicas y Locales, la jornada anual de las citadas Áreas Funcionales, y consecuentemente, el número de horas que tendrá que complementar el personal que tenga asignado el Plus de Dedicación Complementaria.

3. Complemento de Dirección.-



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

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

Artículo 44. Complementos de Vencimiento Superior al Mes

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

1. Participación en beneficios.-

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

2. Gratificaciones extraordinarias.-

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

Cada una de las referidas gratificaciones extraordinarias deberá hacerse efectiva en las siguientes fechas:

- 15 de Marzo.
- 15 de Junio.
- 15 de Septiembre.
- 15 de Diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el curso del año percibirá el importe de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los días naturales trabajados durante el trimestre natural en que se produce el ingreso o cese.

Artículo 45. Salario día

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





Artículo 46. Lugar, Tiempo y Forma del Pago del Salario

1. El pago del salario se hará por periodos mensuales. Se efectuará por medio de transferencia bancaria, en cuyo caso la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago.
2. Cada trabajador/a, tendrá acceso a su recibo de salario a través de la red corporativa de la Empresa.
3. En el caso de por las características de su puesto de trabajo, el/la trabajador/a no tenga acceso a la mencionada red corporativa, la Empresa le facilitará una copia del recibo de salarios, en formato papel, o mediante otro sistema habilitado a tal fin por la Empresa.

Capítulo VII. Régimen Asistencial y Social

Artículo 47. Concepto

El régimen asistencial que se pacta por el presente convenio colectivo es el conjunto de medidas que complementa el régimen económico, y aquellas otras mejoras introducidas por la Empresa que no forman parte del salario pero tienen un marcado carácter social con los/as trabajadores/as.

Si el coste de alguna de las mejoras pactadas en el presente capítulo no correspondiera abonarlo en el transcurso de vigencia del convenio por absorberlo, anularlo o suspenderlo cualquier disposición legal, pacto con el organismo competente o gratuidad, su cómputo será negociado con el Comité de Empresa para aplicarlo a otras mejoras sociales no pactadas en el presente convenio.

Artículo 48. Gastos y Suplidos

Cuando el personal de la Empresa durante el desempeño de su trabajo tenga que realizar gastos o suplidos, previamente autorizados por la Empresa y debidamente justificados, les serán reintegrados en la nómina del mes que se hayan realizado.

Artículo 49. Bolsa de Vacaciones de Invierno

1. El personal que tome íntegramente sus vacaciones anuales, aunque sea de forma fraccionada, durante los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Octubre o Noviembre, percibirá una bolsa de vacaciones de 377,65 Euros.

Para percibir el complemento citado, en caso de fraccionamiento de los días, el periodo mínimo de vacaciones no podrá ser inferior a 10 días.

En caso de fraccionamiento, si ya se ha percibido íntegramente el importe, y por cualquier circunstancia como I.T. por enfermedad común, accidente de trabajo,

accidente no laboral, enfermedad profesional, permiso retribuido, asuntos propios, intervenciones quirúrgicas, hospitalizaciones, excedencias, o cualquier otra circunstancia que impida la incorporación al trabajo, al 30 de Noviembre del año correspondiente al periodo vacacional, quedan días pendientes de tomar, y no se ha completado íntegramente el disfrute de los 22 días durante los meses referidos, se perderá el derecho a la percepción de la mencionada bolsa, descontándose de la nómina correspondiente al mes de Diciembre, el importe percibido.

2. Para poder recibir el incremento de la bolsa adicional de invierno, será imprescindible no haber permanecido de baja por I.T. más de 6 meses durante de los últimos 12 meses anteriores a la fecha de comienzo de las mismas.

Artículo 50. Ayuda de Estudios para Empleados/as, Cónyuges e hijos/as.-

Se establecen unas ayudas de estudios para empleados/as, cónyuge e hijos/as, cuyas bases y cuantías para cada curso escolar serán las siguientes:

1. Hijos/jas de empleados/as:

A) Educación Infantil

Primer Ciclo	De 0 a 2 años	193,73 €
Segundo Ciclo	De 3 a 5 años	

B) Educación Primaria (de 6 a 11 años)

Primer Ciclo	Cursos 1 y 2	387,47 €
Segundo Ciclo	Cursos 3 y 4	
Tercer Ciclo	Cursos 5 y 6	
Educación Especial		
Graduado Escolar		

C) Educación Secundaria (de 12 a 15 años)

Primer Ciclo	Cursos 1 y 2	387,47 €
Segundo Ciclo	Cursos 3 y 4	
Escuelas-taller		
F.P.I	Cursos 1, 2 y 3	



D) Bachillerato (De 16 a 18 años)

Cursos 1 y 2		581,20 €
Formación Profesional Grado Medio		
Formación Profesional II Grado		
Curso Orientación Universitaria		
Escuelas Oficiales	Cursos 1, 2 y 3	

E) Estudios Medios y Superiores (Por hijo y curso completo matriculado)

Escuelas Oficiales	Cursos 4 y 5	774,93 €
Acceso a la Universidad		
Formación Profesional Grado Superior		
Grados		
Diplomaturas y Licenciaturas		
Masters y Postgrados Univ., MIR's, Doctorados		

El importe será proporcional al número de días trabajados para el personal que ingrese o cese dentro del año natural.

Si las asignaturas de los cursos están asignadas por el sistema de créditos, el importe de la ayuda teórica total de la carrera, se dividirá entre los créditos totales de la carrera completa que prevea el plan de estudios, abonándose el resultado de multiplicar el importe de un crédito obtenido en el cálculo anterior por el número de créditos totales matriculados.

Para ello deberá aportarse el correspondiente desglose de asignaturas por cursos completos del ciclo que se trate, expedido por el Centro Docente donde se impartan los estudios.

2. Empleados/as

Formación Personal.- Cuando la Empresa considere conveniente, a su criterio, que algún/a empleado/a que esté realizando cursos específicos que puedan ser de aprovechamiento profesional, como Informática, Contabilidad, Mecanografía, Taquigrafía, Idiomas, o de cualquier otro tipo, para mejorar el rendimiento en el



puesto de trabajo que tenga, si lo considera oportuno, subvencionará total o parcialmente los mencionados cursos, en acuerdos personales negociados con los interesados.

No obstante la cantidad máxima que pueda otorgar será la de 581,20 Euros para curso con aprovechamiento.

La Empresa subvencionará aquellas iniciativas de sus trabajadores/as para realizar los estudios a los que se hace referencia en los apartados D, y E en la cuantía allí establecida, en las mismas condiciones que el apartado 46.1.

3. Documentación

Para recibir estas ayudas deberá justificarse documentación de la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

4. Calificación

Se exigirá calificación suficiente para el pase al siguiente curso:

Empleados/as: Apartado 2.

Cónyuges Niveles B, C, D y E

5. Cónyuges.

Para la obtención de las ayudas de los apartados B, C, D, y E, para los cónyuges, deberá justificarse el gasto realizado documentalmente, aportando a la Jefatura de RR.HH. de la Empresa originales y fotocopias del gasto para su compulsa, sin cuyo requisito, imprescindible, no será efectuado ningún abono. El gasto incluye exclusivamente el importe de la matriculación.

Si la matriculación corresponde al Apartado E del presente artículo, y la titulación o cursos está compuesta por el sistema de créditos, la ayuda se calculará por el mismo sistema establecido para los/as hijos/as de empleados/as. Una vez obtenido el importe de la ayuda se aplicarán las siguientes normas:

A) Que el importe de la matriculación sea inferior a la ayuda calculada, abonándose entonces el importe real de la matriculación.

B) Que el importe de la matriculación sea superior a la ayuda calculada, abonándose entonces el importe de la ayuda.

En ningún caso el importe de la ayuda a los cónyuges podrá superar el importe económico establecido en el apartado 11 del presente artículo, para los/as hijos/as de empleados/as.



Si la matriculación corresponde a cursos por asignaturas, sin sistema de créditos, el importe de la ayuda del apartado 11 del presente artículo se dividirá por el número de asignaturas que compongan el curso, aplicándose para el abono las normas a) y b) del presente apartado con el mismo límite allí establecido.

Las ayudas para los cónyuges reguladas en el presente apartado, regirán exclusivamente en el supuesto que los mismos no obtengan rentas de trabajo alguna.

6. Abono.

El importe de la ayuda de estudios se abonará en la nómina correspondiente al mes de Octubre de cada año, exceptuando las matriculaciones cuya documentación no se pueda aportar antes de dicho mes, en cuyo caso se abonará en la nómina del mes siguiente a dicha acreditación con el límite de que sea antes del 31 de Diciembre del mismo año. Una vez transcurrido dicho límite el abono de la ayuda de estudios quedará pendiente hasta la nómina del mes de Octubre del siguiente año.

7. Equivalencia de planes de estudio.

En caso de que, por los graduales sistemas de implantación de los Centros Docentes, de la aplicación o retraso de las estructuras y etapas del nuevo sistema educativo descrito en la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo a que hace referencia el presente artículo, la documentación aportada por el/la trabajador/a, su cónyuge o hijos/as corresponda a las estructuras del antiguo Plan de Enseñanza, por la Dirección Administrativa se dictaminará, a la vista de la mencionada Ley Orgánica, el curso actual equivalente, y la asignación de la ayuda económica que le corresponde.

En caso de discrepancia con éste dictamen, por parte del/la trabajador/a, se reunirá la Comisión Paritaria descrita en el Artículo 66, del presente Convenio quien resolverá con el criterio que mejor proceda, siendo éste de obligado cumplimiento para el mismo/a.

Artículo 51. Ayuda Económica en Caso de Nupcialidad, Natalidad o Adopción

Al personal que contraiga matrimonio estando al servicio de la Empresa se le concederá una ayuda económica a tal fin de 470,75 Euros.

En caso de natalidad la ayuda entregada al/la trabajador/a será de 188,34 Euros por cada hijo/a nacido vivo/a.

Esta cantidad será la misma en caso de adopción legal.



Artículo 52. Ayuda por Cónyuge e Hijos/as Discapacitados/as

Aquellos/as trabajadores/as con cónyuge o hijos/as que padezcan una discapacidad física o psíquica, que precise tratamiento o cuidados especiales, recibirán de la Empresa una ayuda para el pago de los gastos que originen dichos tratamientos o cuidados.

Dicha ayuda deberá solicitarse por escrito a comienzos de cada año, indicando lo necesario al respecto a efectos del informe correspondiente sobre su procedencia.

Su importe será de 225,82 Euros mensuales. Es necesario acreditar la discapacidad mediante certificado médico expedido por la Consejería competente por razón de la materia.

No se percibirá esta ayuda por cónyuge o hijos/as discapacitados, si éstos percibieran rentas de trabajo superiores al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Artículo 53. Viajes y Desplazamientos

1. Las indemnizaciones que la Empresa abonará a los/as trabajadores/as como compensación por los gastos que éstos han de realizar al desplazarse por necesidades del servicio, y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, serán las siguientes:

2. Desplazamientos fuera del Ámbito Territorial de la Empresa:

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

A) Gastos de manutención:

Sin necesidad de justificación:

Desayuno:	7,54 Euros
Almuerzo:	28,04 Euros
Cena:	22,42 Euros

B) Gastos de Viaje: Contra entrega del billete de avión, barco, autobús y ferrocarril; o a razón de 0,37 Euros el kilómetro si es en vehículo propio.

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

D) Dietas: En el supuesto de que el total de las horas de desplazamiento excediera de 12, contadas desde el inicio del mismo hasta el regreso a Huelva, se percibirá una dieta de 56,53 Euros diarios para satisfacer gastos menores originados por la estancia.

En caso de que el desplazamiento tenga una duración de entre 6 y 12 horas, contadas en los mismos términos anteriores, se percibirá el 50 % de la dieta.

E) Otros Gastos: Abono de los importes justificados, mediante los correspondientes tickets y/o facturas, por los gastos en taxis, autobús, metro, parkings, peajes, etc.

3. Desplazamientos dentro del Ámbito Territorial de la Empresa.-

A) Los desplazamientos efectuados en los vehículos propiedad de la Empresa que se efectúen sin realizar comida alguna, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, no tendrán derecho a indemnización alguna.

B) En caso de que durante el desplazamiento esté autorizada la utilización del vehículo propio se cobrará a razón de 0,37 Euros el kilómetro.

4. En caso de prolongación de jornada por averías o reparaciones de la red de distribución o conducciones generales, regirán las siguientes normas:

A) Si la prolongación no supera en una hora la jornada ordinaria del/la trabajador/a, se percibirá el importe correspondiente a la hora extraordinaria efectuada, sin más indemnización.

B) En caso de que la prolongación de la jornada ordinaria, o del turno de trabajo, sea superior a una hora, la Empresa, en primer lugar, suministrará la correspondiente comida o cena en el lugar más próximo a la avería, reanudándose inmediatamente las labores de reparación.

Si por urgentísima necesidad no se dispone de personal para relevo, y a criterio de la Empresa, no se pueda interrumpir la tarea, se suministrará a los operarios/as en el mismo tajo, bocadillos y bebidas, abonándose en este caso a los/as trabajadores/as el importe de la comida no realizada, con los siguientes importes:

Desayuno:	5,72 Euros
Almuerzo:	17,15 Euros
Cena:	13,72 Euros

5. Viajes al Extranjero.-



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

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

Artículo 54. Mejoras de las Prestaciones por I.T

1. Durante la situación de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, acreditada por los correspondientes partes oficiales emitidos por el S.A.S., se mejorará con cargo al Régimen Asistencial las prestaciones que el/la empleado/a perciba por tal contingencia de la Seguridad Social.

2. La mejora indicada consistirá en un complemento a la prestación de la Seguridad Social en cantidad suficiente para alcanzar el 100% del total que el/la trabajador/a hubiera percibido durante su incapacidad por salario base, antigüedad consolidada, participación en beneficios y Complemento Personal Compensatorio fijo mensual.

Si la prestación de la Seguridad Social fuera superior, se percibirá ésta en su cuantía íntegra.

Esta mejora comprenderá desde el día cuarto en adelante sea cual fuere la duración de dicha situación, excepto para accidente de trabajo que regirá desde el primer día.

3. Los tres primeros días de I.T., excepto por accidente laboral u hospitalización inmediata, se cobrará en concepto de mejora, un importe que garantice el percibo del 80% del salario base, antigüedad y participación en beneficio diario.

Se aumentarán al 100% los abonos del párrafo anterior si el absentismo por enfermedad, baja del número total de días naturales resultante de multiplicar 1,194 jornadas por el número de trabajadores/as obtenido de la plantilla media de cada trimestre natural, en un trimestre natural, no computándose el mismo, a partir del día 21 en las enfermedades de mayor duración. Las cantidades correspondientes se abonarán en el primer mes del trimestre siguiente.

No se computará el absentismo por accidente de trabajo o por ausencias de otro origen que no sean enfermedad común o accidente no laboral.

Trimestralmente se presentará al Comité de Empresa el absentismo laboral del periodo.

Artículo 55. Anticipo Ordinario

Todos los/as trabajadores/as podrán solicitar por adelantado, hasta el 75 por ciento del salario mensual que percibe en concepto de salario base, antigüedad consolidada, participación en beneficios y Complemento Personal Compensatorio.

Antes del día 10 de cada mes, los/as trabajadores/as presentarán en el Departamento de RR.HH. la correspondiente solicitud, debidamente firmada, para su tramitación al Departamento de Contabilidad y abono el día 15.

Si el mencionado día coincide en sábado, domingo o festivo se adelantará al día hábil anterior.

No obstante, en casos excepcionales, y ante necesidad urgente demostrada, podrá solicitarse de la Jefatura de RR.HH. el adelanto de fecha.

El porcentaje correspondiente a los conceptos reseñados podrá ser reducido, a criterio del Departamento de RR.HH., en función de las retenciones judiciales, anticipos reintegrables, préstamos para adquisición o reparación de vivienda, o cualquier otro tipo de retención a que esté sujeto el/la trabajador/a.

Artículo 56. Anticipos Reintegrables

Los/as trabajadores/as podrán solicitar anticipos reintegrables a la Jefatura de RR.HH. con arreglo a las siguientes normas:

1. La cantidad destinada a anticipos reintegrables será de 93.600,00 Euros, por lo que de sobrepasarse la misma no se podrán conceder otros en tanto no se devuelvan cantidades que lo permitan.
2. El máximo anticipo será de 3.600,00 Euros.
3. La devolución se hará en un máximo de 24 meses naturales consecutivos, comprendiendo las amortizaciones de las pagas extraordinarias comprendidas en dicho periodo.
4. No obstante se crea una bolsa de 30.000,00 Euros adicionales destinada a la concesión de 5 anticipos reintegrables de 6.000,00 Euros cada uno, por lo que sobrepasada la misma no podrán concederse otros del mismo importe en tanto no se devuelvan las cantidades que lo permitan. El plazo para su devolución será de 36 mensualidades ordinarias, más las pagas extraordinarias que se cobren en dicho periodo.
5. Los anticipos se otorgarán sin necesidad de justificación, por riguroso orden de petición, y de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a) No podrá solicitarse hasta haber reintegrado en su totalidad el anticipo o crédito anterior.



b) Tendrá preferencia en su concesión el/la trabajador/a que no lo haya solicitado nunca, y en segundo lugar, los/as que no lo hayan disfrutado en los doce meses anteriores.

c) En tercer lugar, tendrán preferencia los/as que lo hayan disfrutado en los últimos 12 meses, por riguroso orden de fecha de cancelación, clasificada de más a menos.

6. Los/as trabajadores/as que no estén acogidos/as a anticipos reintegrables podrán solicitar el adelanto de la paga extraordinaria de vencimiento más próximo a la petición. Este adelanto solo podrá otorgarse a doce personas en modo análogo a lo previsto en el apartado anterior.

Artículo 57. Préstamos para Reparaciones

La Empresa destinará un fondo de 38.681,45 Euros destinados a préstamos a los/as trabajadores/as de la Empresa que formen parte de la plantilla fija, con destino a efectuar reparaciones en la vivienda habitual, entendiéndose que ésta es la que consta en el empadronamiento, del Municipio de residencia del/la trabajador/a.

Estos préstamos no devengarán intereses y se concederán conforme a las siguientes condiciones:

1. Acreditar suficientemente, a juicio de la Empresa, el gasto de mejora de la vivienda, presentando obligatoriamente, conjuntamente con la solicitud, factura proforma del importe de las reparaciones, con expresión del detalle y costes de los trabajos a realizar, que serán supervisados por los servicios técnicos de la Empresa, del Departamento de Obras y Proyectos, para su visto bueno, sin cuyo requisito no podrá accederse a lo solicitado.

2. Una vez finalizadas las obras, el/la trabajador/a deberá aportar en el plazo máximo de 60 días las facturas definitivas de la realización de las mismas, autorizando a la Empresa, tanto al inicio, durante o al final de los trabajos, a supervisar la ejecución material de las reparaciones que se solicitan.

3. La solicitud del préstamo no podrá superar como máximo los 3.874,59 Euros.

4. La cantidad concedida se reintegrará en un plazo máximo de 24 mensualidades, comprendiendo las amortizaciones de las pagas extraordinarias percibidas en dicho periodo, mediante su descuento en la nómina del/la trabajador/a, comenzando el mismo al mes siguiente al de la fecha de su concesión.

5. La disponibilidad de este préstamo estará limitada al importe disponible en cada momento del fondo, que no podrá superar nunca la cantidad total asignada por la Empresa. Se entiende la posibilidad de conceder nuevas ayudas, en el



momento que exista fondo para ello que cubra la cantidad solicitada.

6. Los préstamos se otorgarán por riguroso orden de petición, mediante impreso normalizado, que se recogerá y entregará en el Departamento de RR.HH.

7. La falsedad de los datos o documentación requeridos para acreditar el destino de la ayuda, conllevará el reintegro inmediato del saldo pendiente, a descontar de la nómina del/la trabajador/a, en los plazos e importe que la Empresa considere conveniente, acto para lo cual queda facultada expresamente desde el momento del cobro del préstamo por parte del/la trabajador/a.

8. Las solicitudes de estos préstamos deberán formalizarse previamente a la realización de las obras. No se concederá ninguno destinado a obras ya realizadas anteriormente, a la fecha de la firma del presente Convenio, que la Empresa no pueda efectuar su seguimiento y verificación.

9. Queda incluido en el concepto de reparaciones, las mejoras o ampliaciones que se realicen en la vivienda habitual.

10. Quedan excluidas de estas ayudas la obras que se realicen en garajes o plazas de aparcamiento de vehículos, así como trabajos de jardinería, compra de mobiliario y enseres, electrodomésticos y cualquier otro concepto que no sea exclusivamente el mantenimiento, adecuación, renovación o mejora del inmueble, incluido los trabajos en pladur, mampostería y escayola.

11. Tendrá preferencia aquel/la trabajador/a que no lo haya solicitado nunca, no pudiéndose conceder otro al/la mismo/a trabajador/a hasta que no hayan transcurrido como mínimo 24 meses desde la fecha de su última cancelación.

12. El cobro de anticipos para reparaciones será compatible con la concesión de anticipos reintegrables, e incompatible con los anticipos para adquisición de vivienda habitual.

Artículo 58. Préstamos para Adquisición de la Vivienda Habitual

La Empresa destinará un fondo de 46.417,74 Euros destinados a préstamos a los/as trabajadores/as de la Empresa, que formen parte de la plantilla fija, con destino a la adquisición de la vivienda habitual, entendiéndose que ésta es la que será el domicilio habitual y permanente del/la trabajador/a, y que así se hará constar en el empadronamiento, del Municipio de residencia del mismo, excepto en el caso de que éste/a no posea ninguna otra a su nombre, por residir dependientemente de otros familiares.

Estos préstamos no devengarán intereses y se concederán conforme a las siguientes condiciones:



1. Se otorgará a los/as trabajadores/as fijos/as de plantilla.
2. Acreditar suficientemente, a juicio de la Empresa, la compra de la vivienda, presentando obligatoriamente, conjuntamente con la solicitud, el precontrato, señal o entrega inicial, con expresión de la dirección exacta, promotor, y coste, entregando obligatoriamente con posterioridad el contrato definitivo con la promotora, que será supervisado por los servicios jurídicos de la Empresa para su visto bueno, sin cuyo requisito no podrá accederse a lo solicitado.
3. Una vez formalizada la compra, el/la trabajador/a deberá aportar en el plazo máximo de 90 días fotocopia compulsada de la escritura de propiedad a su nombre, sin cuyo requisito no volverá a obtener éste tipo de ayuda en el futuro.
4. La solicitud del préstamo no podrá superar como máximo los 7.749,19 Euros.
5. La cantidad concedida se reintegrará en un plazo máximo de 48 mensualidades, comprendiendo las amortizaciones de las pagas extraordinarias comprendidas en dicho periodo, mediante su descuento en la nómina del/ la trabajador/a, comenzando el mismo al mes siguiente al de la fecha de su concesión.
6. La disponibilidad de este préstamo estará limitada al importe disponible en cada momento del fondo, que no podrá superar nunca la cantidad total asignada por la Empresa. Se entiende la posibilidad de conceder nuevas ayudas, en el momento que exista fondo para ello que cubra la cantidad solicitada.
7. Los préstamos se otorgarán por riguroso orden de petición, mediante impreso normalizado, que se recogerá y entregará en el Departamento de RR.HH.
8. La falsedad de los datos o documentación requeridos para acreditar el destino de la ayuda, conllevará el reintegro inmediato del saldo pendiente, a descontar de la nómina del/la trabajador/a, en los plazos e importe que la Empresa considere conveniente, acto para lo cual queda facultada expresamente desde el momento del cobro del préstamo por parte del/la trabajador/a.
9. Las solicitudes de estos préstamos deberán realizarse previamente a la adquisición de la vivienda. No se concederá ninguno destinado a adquisición de viviendas ya realizadas anteriormente a la fecha de la firma de éste Convenio, que la Empresa no pueda efectuar su seguimiento y verificación.
10. Quedan excluidas de estas ayudas la adquisición que se realice de garajes, trasteros o plazas de aparcamiento de vehículos, así como parcelas, partes proindivisas o enteras de locales comerciales y cuantas otras no estén destinadas exclusivamente a la compra del inmueble objeto de vivienda habitual del/la trabajador/a.
11. El cobro de anticipos para adquisición de la vivienda habitual será compatible

con la concesión de anticipos reintegrables, e incompatible con los anticipos para reparaciones.

Artículo 59. Defensa Jurídica y Responsabilidad Civil

A) Defensa Jurídica.- Los Servicios Jurídicos de la Empresa, asistirán a los/as trabajadores/as de la misma en todos los temas de Responsabilidad Civil o Penal que sean consecuencia del desarrollo de su actividad en la Empresa, siempre que sea solicitado por el interesado a la Dirección de la misma.

B) Responsabilidad Civil.- La Empresa cubrirá mediante póliza de Seguros con Compañía determinada, en caso de siniestro de alguno de los coches, la responsabilidad civil que le pueda ser exigida como propietaria de los vehículos.

La responsabilidad Civil cubierta será cualquier indemnización por daños corporales o materiales, ocasionada por siniestro ocurrido en vehículo propiedad de la Empresa, siempre que éste se produzca con ocasión y por motivo del desempeño de su trabajo al servicio de la misma, y siempre que no hubiese sido condenado el/la trabajador/a por imprudencia temeraria.

En caso de retirada del permiso de circulación con motivo de siniestro en el desempeño de sus funciones, y siempre que en el proceso no se declare imprudencia temeraria, temeridad manifiesta, conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas, tóxicos, estupefacientes, sustancias psicotrópicas, privación definitiva del carnet de conducir, dolo o culpa grave, la Empresa cubrirá, mediante póliza general de seguros, a todos los/as trabajadores/as que debidamente autorizados conduzcan vehículos de la Empresa, con un subsidio de privación temporal del permiso de conducir por el plazo máximo de 24 meses y con un máximo de 827,69 Euros mensuales, en las condiciones establecidas por las Compañías para esta clase de situaciones.

Capítulo VIII. Salud Laboral

Artículo 60. Salud Laboral

En materia de Salud Laboral la Empresa estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre la misma, y especialmente a Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los Reglamentos que la desarrollen.

Artículo 61. Revisión Médica Anual

A todo/a trabajador/a que preste servicio en esta Empresa se le efectuará una revisión médica general de carácter obligatorio al menos una vez al año, que comprenderá como mínimo las siguientes pruebas: análisis de sangre y orina, audiometría, espirometría, pruebas de la visión, electrocardiograma; así como, otras, si la Empresa, el Servicio de Prevención o los representantes legales de



los/as trabajadores/as lo estimasen conveniente, previo acuerdo entre las partes.

Para llevar a cabo dichas pruebas médicas los/as Jefes/as de Departamento organizarán el turno de asistencia del personal a su cargo, remitiéndolo al Departamento de RR.HH., quien, en colaboración el/la Delegado/a de Prevención, en virtud de los días disponibles dispondrá la asistencia de la manera que estime más oportuna, sin que afecte el normal funcionamiento de los distintos Departamentos de la misma.

El personal asistirá al centro médico que se le indique oportunamente, a primera hora de la mañana, para la realización de las pruebas médicas que se le hayan fijado en virtud de su estado de salud y funciones que realice.

Una vez finalizadas las mismas se incorporará a su puesto de trabajo, marcando en el terminal horario correspondiente la hora de entrada.

No obstante, se estará siempre a lo dispuesto reglamentariamente en el artículo 60.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 62. Régimen de Faltas y Sanciones

En relación a esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, III Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Potabilización, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas, (B.O.E. núm. 203 de 24/08/2007), y la normativa en cada momento vigente, tanto del sector como de carácter general.

Capítulo X. Disposiciones Generales

Artículo 63. Derechos Sindicales

1. La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresa.
2. La Empresa respetará el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
3. La Empresa no podrá despedir a un/a trabajador/a, ni perjudicarle/a de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.
4. Existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a la Dirección o titularidad del centro.



5. El crédito de horas mensuales retribuidas a los miembros del Comité será de 26, pudiendo producirse la acumulación mensual de las mismas en uno o más miembros del Comité.

En éste último caso la cesión deberá ser comunicada por escrito, al Departamento de RR.HH., detallándose en el mismo la persona o personas que las ceden, así como el número total de horas que se transmiten con expresión de quien las recibe y el mes a que corresponden.

6. No se computarán para esta reserva de horas las reuniones que el Comité celebre con la representación empresarial.

7. La Empresa asignará al Comité de Empresa la cantidad de 687,21 Euros mensuales para gastos propios y sociales del resto de los/as trabajadores/as. La gestión de dichos fondos corresponde únicamente al Comité de empresa, que deberá tener informados a los/as trabajadores/as de la gestión de esta asignación.

8. Asimismo, el Comité de Empresa podrá disponer mensualmente de un total de dos jornadas laborales extraordinarias para el desempeño de tareas sindicales, aplicable a uno solo de sus miembros. Dichas jornadas no serán acumulables en otros meses ni podrán disponerse de forma consecutiva a las horas sindicales establecidas anteriormente, salvo que a criterio de la Empresa, sean autorizadas expresamente por su Dirección, por motivos plenamente justificados (asistencia a congresos, cursos sindicales, etc.)

Por las mismas causas enunciadas anteriormente, también podrá solicitarse de la Empresa la anticipación de horas sindicales a cuenta del crédito no dispuesto de horas; disminuyéndose el tiempo anticipado del crédito de horas mensuales que cada representante de los/as trabajadores/as tiene asignadas, durante los tres meses siguientes, como máximo, al de la disposición.

Artículo 64. Vinculación a la Totalidad

Si la Autoridad Laboral, en virtud de lo dispuesto en el Artículo 90, párrafo 5, del Estatuto de los Trabajadores, entendiera que el presente Convenio Colectivo o alguna de sus cláusulas conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros, y se dirigiera de oficio a la jurisdicción competente, o por cualquier otra causa, la Administración Pública o los Tribunales Competentes, ordenara la rectificación del presente Convenio o parte del mismo, quedará sin eficacia la totalidad; debiendo ser examinado su contenido nuevamente por la actual Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 65. Difusión del Convenio

Cuando el presente convenio sea registrado ante la autoridad laboral competente, se entregará un ejemplar del mismo a cada trabajador/a de la Empresa, a la

mayor brevedad posible, en formato de imprenta.

No obstante, si cualquier trabajador/a lo solicita, le será facilitado en papel de impresora, en formato A4.

Artículo 66. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación

Se designa una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y en el Convenio Colectivo de la Empresa, y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T.

La misma estará compuesta por 3 miembros de la Dirección de la Empresa, o personas que designe, y 3 miembros del Comité de Empresa, que hayan intervenido preferentemente en la negociación del convenio.

Para tomar decisiones se requerirá la asistencia de al menos tres de los integrantes de la Comisión, estando siempre al menos uno/a de los componentes de la Empresa y uno/a del Comité.

Los acuerdos en el seno de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de los asistentes/as de cada parte. En caso de empate, se nombrará voluntariamente y de mutuo acuerdo, entre los representantes del Comité y de la Empresa, un Mediador/a o Árbitro/a, cuyo dictamen será recurrible, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de la Jurisdicción Social.

Artículo 67. Normas de Derecho Supletorio

En todo lo no expresamente previsto en el presente convenio se aplicarán las cláusulas del convenio sectorial de aplicación, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo.

Artículo 68. Revisión Salarial año 2012

Durante el año 2012 todos los conceptos salariales permanecerán congelados al mismo importe que el 31 de Diciembre de 2011.

Artículo 69. Incremento Salarial para el Año 2013

Durante el año 2013 todos los conceptos salariales permanecerán congelados al mismo importe que el 31 de Diciembre de 2011.

Artículo 70. Incremento Salarial para el Año 2014



A partir del 1 de Enero del 2014 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el convenio colectivo durante el año 2013, incrementándose en el 0,5 % más el porcentaje de aumento salarial previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el mencionado año, como pago a cuenta del I.P.C. real del citado año, excepto aquellos conceptos económicos pactados en el presente Convenio Colectivo expresamente para el año 2014, cuyo incremento sobre el 2013 haya superado dicho porcentaje, permaneciendo en éste caso inalterables.

Artículo 71. Revisión Salarial 2014

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre del año 2014, como diferencial sobre el 31 de Diciembre del 2013, un valor superior al aplicado inicialmente como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2014, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

En caso de llevarse a cabo la revisión salarial prevista en el presente artículo, y con objeto de compensar a los/as trabajadores/as de la pérdida del poder adquisitivo del diferencial, la empresa abonará a los/as trabajadores/as en la nómina del mes de Febrero del 2015 una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2014, en concepto de plus de convenio del 2015, formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los/as trabajadores/as en el ejercicio fiscal del 2015.

Del citado total de salarios brutos se detraerán, previamente a la aplicación del diferencial, aquellas partidas económicas integradas en los mismos que no correspondan a devengos del citado ejercicio, así como el denominado plus de convenio cobrado en la nómina de Febrero del 2014.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I.P.C. a aquellos conceptos retributivos cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2014 sobre los importes existentes en el 2013, supere el del I.P.C. real, así como tampoco a aquellas prestaciones de la Seguridad Social por I.T. o Accidente Laboral que superen la garantía del 100 % establecida por la Empresa como mejora de las prestaciones del salario base, antigüedad consolidada, participación en beneficios y Complemento Personal Compensatorio.

Asimismo, a partir del 1 de Enero del 2015 se actualizará el exceso del I.P.C. real del año 2014, en caso de que existiera. Para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas salariales y todos los conceptos retributivos a los que se les haya aplicado el citado aumento a cuenta del I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el 2014, sobre los importes existentes el 31 de Diciembre del año 2013, aumentando directamente el porcentaje de I.P.C.



real del 2014, sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de Diciembre del 2013 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de Enero del 2015, sirviendo por consiguiente como base de cálculo de partida para el incremento salarial pactado del año 2015.

Artículo 72. Incremento Salarial para el Año 2015

A partir del 1 de Enero del 2015 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el convenio colectivo durante el año 2014, incrementándose en el 0,5 %, previa revisión salarial si procede, más el porcentaje de aumento salarial previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el mencionado año, como pago a cuenta del I.P.C. real del citado año, excepto aquellos conceptos económicos pactados en el presente Convenio Colectivo expresamente para el año 2015, cuyo incremento sobre el 2014 haya superado dicho porcentaje, permaneciendo en éste caso inalterables.

Artículo 73. Revisión Salarial 2015

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre del año 2015, como diferencial sobre el 31 de Diciembre del 2014, un valor superior al aplicado inicialmente como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2015, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

En caso de llevarse a cabo la revisión salarial prevista en el presente artículo, y con objeto de compensar a los/as trabajadores/as de la pérdida del poder adquisitivo del diferencial, la empresa abonará a los/as trabajadores/as en la nómina del mes de Febrero del 2016, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2015, en concepto de plus de convenio del 2016, formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los/as trabajadores/as en el ejercicio fiscal del 2016.

Del citado total de salarios brutos se detraerán, previamente a la aplicación del diferencial, aquellas partidas económicas integradas en los mismos que no correspondan a devengos del citado ejercicio, así como el denominado plus de convenio cobrado en la nómina de Febrero del 2015.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I.P.C. a aquellos conceptos retributivos, cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2015 sobre los importes existentes en el 2014, supere el del I.P.C. real, así como tampoco a aquellas prestaciones de la Seguridad Social por I.T. o Accidente Laboral que superen la garantía del 100 % establecida por la Empresa como mejora de las prestaciones del salario base, antigüedad, participación en beneficios y Complemento Personal Compensatorio.



Asimismo a partir del 1 de Enero del 2016 se actualizará el exceso del I.P.C. real del año 2015, en caso de que existiera. Para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas salariales y todos los conceptos retributivos a los que se les haya aplicado el citado aumento a cuenta del I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el 2015, sobre los importes existentes el 31 de Diciembre del año 2014, aumentando directamente el porcentaje de I.P.C. real del 2015, sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de Diciembre del 2014 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de Enero del 2016, sirviendo por consiguiente como base de cálculo de partida para el incremento salarial pactado del año 2016.

Artículo 74. Incremento Salarial para el año 2016

A partir del 1 de Enero del 2016 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el convenio colectivo durante el año 2015, incrementándose en el 0,5 %, previa revisión salarial si procede, más el porcentaje de aumento salarial previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el mencionado año, como pago a cuenta del I.P.C. real del citado año, excepto aquellos conceptos económicos pactados en el presente Convenio Colectivo expresamente para el año 2016, cuyo incremento sobre el 2015 haya superado dicho porcentaje, permaneciendo en éste caso inalterables.

Artículo 75. Revisión Salarial 2016

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre del año 2016, como diferencial sobre el 31 de Diciembre del 2015, un valor superior al aplicado inicialmente como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2016, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

En caso de llevarse a cabo la revisión salarial prevista en el presente artículo, y con objeto de compensar a los/as trabajadores/as de la pérdida del poder adquisitivo del diferencial, la empresa abonará a los/as trabajadores/as en la nómina del mes de Febrero del 2017, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2016, en concepto de plus de convenio del 2017, formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los/as trabajadores/as en el ejercicio fiscal del 2017.

Del citado total de salarios brutos se detraerán, previamente a la aplicación del diferencial, aquellas partidas económicas integradas en los mismos que no correspondan a devengos del citado ejercicio, así como el denominado plus de convenio cobrado en la nómina de Febrero del 2016.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I.P.C. a aquellos conceptos retributivos, cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2016 sobre los



importes existentes en el 2015, supere el del I.P.C. real, así como tampoco a aquellas prestaciones de la Seguridad Social por I.T. o Accidente Laboral que superen la garantía del 100 % establecida por la Empresa como mejora de las prestaciones del salario base, antigüedad, participación en beneficios y Complemento Personal Compensatorio.

Asimismo a partir del 1 de Enero del 2017 se actualizará el exceso del I.P.C. real del año 2016, en caso de que existiera. Para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas salariales y todos los conceptos retributivos a los que se les haya aplicado el citado aumento a cuenta del I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el 2016, sobre los importes existentes el 31 de Diciembre del año 2015, aumentando directamente el porcentaje de I.P.C. real del 2016 sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de Diciembre del 2015 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de Enero del 2017, sirviendo por consiguiente como base de cálculo de partida para el incremento salarial pactado del año 2017.

Artículo 76. Planes de Igualdad

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa negociará con los representantes legales de los/as trabajadores/ as el establecimiento de planes de igualdad que permitan, después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la empresa, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Estos planes de igualdad fijarán objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a seguir para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. A estos efectos las empresas facilitarán la información y la participación a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Las materias sobre las que pueden incidir estos planes de igualdad son, entre otras, las siguientes: selección (acceso al trabajo), clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo (para favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar) y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Disposición Adicional Primera.- Parejas de Hecho

Las alusiones que en el presente Convenio se hacen al cónyuge, serán asimilables, en todos los sentidos, a la Pareja de hecho, siempre que, esté debidamente legalizada de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

Disposición adicional segunda.- Clausula de garantías laborales en caso



de fusión, absorción, integración, cesión, cambio de gestión o titularidad.-

1. En caso de que por cualquier circunstancia, ajena a la voluntad de los/as trabajadores/as, la titularidad actual de la Empresa cambiase por fusión, absorción, integración, cesión o cambio de gestión, en el acuerdo por el que se lleve a efecto, el adquirente o sucesor, vendrá obligado a mantener:

A) El Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de la Empresa Municipal de Aguas de Huelva S.A., vigente en cada momento, respetando íntegramente todas y cada una de las cláusulas del contenido del mismo, con especial mención a la aportación por servicios pasados establecidas en el Plan de Reequilibrio del Plan de Pensiones, que deberá de permanecer invariable.

B) El contenido y vigencia del Convenio Colectivo de la Empresa vigente en cada momento, preexistente a la fecha del cambio de titularidad, manteniendo los derechos y obligaciones del cedente, respecto de los/as trabajadores/as de la Empresa, y especialmente en lo referente a categorías profesionales, salarios, jornadas y beneficios sociales.

2. Asimismo, el mencionado acuerdo deberá contemplar:

A) La responsabilidad solidaria entre el cedente y el cesionario, durante los tres años posteriores a la transmisión, de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la misma, y las que no hubiesen sido satisfechas con la Seguridad Social.

B) Garantía del mantenimiento de empleo, así como del traspaso de la plantilla íntegra de la Empresa, en las mismas condiciones preexistentes al cambio de titularidad.

C) Reconocimiento de los representantes legales de los/as trabajadores/as, existentes antes del cambio de titularidad, quienes representarán a la plantilla de la Empresa en cualquier negociación, acuerdo o pacto con el cesionario.

D) Informar a los/as representantes de los/as trabajadores/as, previamente al cambio de titularidad de la Empresa, al menos con 6 meses de anticipación, de la fecha en que se efectuará la misma, los motivos en que se fundamenta, las consecuencias económicas, jurídicas y sociales que afectarán a los/as trabajadores/as, así como las medidas previstas que puedan afectar a los mismos/as.

E) Aceptación de la garantía de no aplicación de la movilidad geográfica, al personal de plantilla de la Empresa, así como la no modificación de condiciones sustanciales de trabajo.





F) La garantía de la participación de los representantes legales de los/as trabajadores/as, existentes en el momento del cambio de titularidad, en la negociación del primer Convenio Colectivo que se celebre después de ésta última, en defensa de los intereses de la plantilla de Aguas de Huelva.

G) La garantía del mantenimiento del actual representante del Comité de Empresa, en los órganos de gestión de la nueva titularidad, con voz pero sin voto.

Las garantías expresamente reseñadas en los apartados 1 y 2 de la presente disposición adicional, deberán respetarse en su totalidad, y deberán figurar obligatoriamente como parte integrante del documento contractual del cambio de titularidad de la Empresa.

Cualquier interpretación, variación, modificación, supresión o adaptación de las mismas a la normativa legal existente en cada momento, deberá ser negociada y aceptada por los representantes legales de los/as trabajadores/as, quienes someterán a la Asamblea General de trabajadores/as sus propuestas para la correspondiente aprobación en votación, por mayoría de dos tercios más uno de los asistentes a dicha Asamblea.

Ésta se efectuará con la suficiente antelación para que los/as trabajadores/as, previamente al desarrollo de la misma, puedan analizar la información contenida en el Orden del Día, información que conjuntamente con la citación, deberán ser distribuidas mediante carta certificada con acuse de recibo, a todos los/as trabajadores/as fijos y temporales de plantilla, con un mínimo de 30 días naturales anteriores a la fecha de celebración.

Lo establecido en la presente disposición se suscribe exclusivamente al personal de plantilla en la Empresa al 31 de Diciembre de 2010.

Disposición Adicional tercera

Los/as trabajadores/as de la EMAHSA suponen uno de los valores fundamentales de la Empresa, formando parte del sello de la misma, bajo las bases de la experiencia y la preparación profesionales.

Debido a ello, y a las especiales prerrogativas que - como empleados/as municipales que son- actualmente disfrutan, al formar parte del entramado de empresas públicas pertenecientes al Consistorio, es lo que justifica que el cambio de estructura dentro de la personalidad jurídica de la empresa no debe mermar sus condiciones laborales, y el Ayuntamiento, como garante de dichos derechos, se ve en la obligación legal y ética de garantizar su futuro en las condiciones que actualmente poseen como un derecho ya consolidado.

En este sentido, el vigente Convenio colectivo de la EMAHSA, que rige las relaciones contractuales y las condiciones laborales del colectivo de



trabajadores/as de la EMAHSA, deberá ser estrictamente respetado en el futuro, y la negociación y vigencia de futuros convenios colectivos deberán continuar con las garantías de negociación colectiva marcadas hasta ahora.

Definiendo los aspectos concretos de la citada protección y garantías de los/as trabajadores/as, debemos resaltar el marco legal contemplado en la modificación de la Sociedad en Capital Mixto. Por un lado la vigente Ley 30/2007, de 30 de Octubre, que regula los Contratos del Sector público, establece en su actual art. 104 la obligación de información de las condiciones laborales del personal subrogado.

También el art. 44 del actual Estatuto de los Trabajadores, regulado por el R. D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo, describe la sucesión de la empresa y la subrogación de los/as trabajadores/as.

En este sentido existe una amplia doctrina jurisprudencial, tanto española, como en idéntica materia en el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, cuyo sentido viene a defender la idea de que la transmisión de los/as trabajadores/as a través de concesión administrativa no debe mermar en modo alguno ni las garantías en las condiciones en las que viene desarrollando su actividad, ni la pérdida de solvencia en una empresa que sí poseía solidez.

Así pues, efectuada la transmisión, el cesionario debe ocupar el puesto del cedente en todos los aspectos laborales de los/as trabajadores/as adscritos. Esta garantía se contempla en los Pliegos de condiciones, por lo que el traspaso de la plantilla actual de EMAHSA será íntegro a la formada nueva sociedad de capital mixto.

En el especial caso que nos contempla, al no cederse más que parcialmente la gestión de la empresa, puesto que el consistorio continuará con las condiciones iniciales del pliego, como socio mayoritario, se garantizará tanto por parte del Ayuntamiento de Huelva como por parte de la Empresa adjudicataria del presente contrato la permanencia de los puestos de trabajo de la totalidad del personal de plantilla actual de la EMAHSA que al momento de la firma de la licitación preste sus servicios para dicha Empresa Municipal, con el mantenimiento -como mínimo- de las mismas condiciones laborales a las preexistentes al cambio de titularidad en la gestión de la Empresa, que supone el mantenimiento de las categorías profesionales, fecha de antigüedad, salarios, complementos y pluses percibidos tanto de manera individual como colectiva, igualdad de jornada laboral y los distintos beneficios sociales que en dicho momento se posean, con idéntica estructura en lo que a su percepción se refiere.

También se garantiza la no aplicación de la movilidad geográfica fuera del término municipal de Huelva al actual personal de plantilla de la Empresa, en los mismos términos contemplados actualmente en el vigente Convenio colectivo



(disposición adicional segunda, punto 2 apartado E), salvo adscripción voluntaria por el/la trabajador/a que, por mejora en sus condiciones laborales o personales, desee adscribirse a dicha movilidad para el caso de que la empresa amplíe el área de cobertura geográfica en su gestión.

Otro apartado fundamental es la garantía en el mantenimiento de las aportaciones, por parte de la empresa creada, al Plan de Pensiones del sistema de empleo de la EMAHSA que actualmente mantiene como promotor, en las mismas condiciones y estructura sostenidas hasta la firma de la licitación, y que el Ayuntamiento se compromete a seguir realizando en iguales términos cuantitativos, de manera subsidiaria.

Por último, la futura empresa gestora habrá de respetar el reconocimiento de los representantes legales de los/as trabajadores/as y la garantía de los derechos existentes en materia laboral y sindical.

Habida cuenta del supuesto contemplado en los Pliegos de condiciones para el caso de ampliación en la cesión, por el que en el futuro, a lo largo del lapso temporal de la concesión, pudiera realizarse la venta de Acciones tipo "A" por parte del Ayuntamiento, debemos hacer mención expresa a la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo en vigor de EMAHSA -cláusula de garantías laborales en caso de fusión, absorción, integración, cesión, cambio de gestión o titularidad en sus apartados 1 y 2, para que se respeten en su totalidad en el caso que les afecta.

Por tanto, ante la posibilidad de ampliación en el porcentaje del capital privado dentro de la nueva sociedad, contemplado en el artículo 6 de los Estatutos "Transmisibilidad de las Acciones", concretamente en los apartados A.2) y A.3), y dado que esa transmisión supondría la privatización total de la EMAHSA, o la superación, al menos, del 49% de las acciones al sector privado, con la pérdida de poder decisorio que por parte del Excmo. Ayuntamiento supondría, y la transmisión de los/as trabajadores/as como un elemento más de esa transmisión, no podemos dejar de garantizar la actual estabilidad que la plantilla posee como personal laboral al servicio de una entidad municipal.

Es por ello, que ante el supuesto de transmisión mediante cualquier tipo de acción contemplada legal o reglamentariamente de las acciones Tipo "A" que suponga la pérdida o disminución del 51% por parte del Excmo. Ayuntamiento de Huelva, se otorgará a los/as trabajadores/as de plantilla actual de la EMAHSA que posean el estatus de fijo en plantilla a la hora de la firma de la transformación de la nueva empresa la posibilidad de continuar en la nueva empresa o hacer valer el pacto de retro aquí contemplado, consistente en la contratación por parte de dicho Ayuntamiento de Huelva como personal laboral fijo perteneciente al capítulo de Personal del propio Ayuntamiento, con emolumentos mínimos iguales a los que perciba en el momento temporal en que suceda dicha circunstancia de

retorno.

Igual criterio regirá en caso que la Dirección de la empresa proponga algún tipo de reestructuración de plantilla que conlleve cese de trabajadores/as, alegando la empresa motivos económicos, tecnológicos, de mercado, o de cualquier otra naturaleza.

En estos supuestos se dará traslado con carácter previo y antelación suficiente, a los representantes legales de los/as trabajadores/as y al Ayuntamiento de Huelva, a los efectos de que por el mismo se proceda a la incorporación de los/as trabajadores/as afectados en su plantilla como empleado/a municipal.

Todo ello dado que las plazas de dichos/as empleados/as deben entenderse reservadas como garantía de su actual situación de personal municipal. Se realizará mediante instancia dirigida al Ilmo. Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Huelva, donde se indique el nombre y apellidos del/la trabajador/a, y la circunstancia de venta de la empresa más allá del 49% de las acciones al sector privado, y supondrá la contratación como personal laboral indefinido en el plazo improrrogable de un mes desde la entrada de la instancia en el Registro del Ayuntamiento.

Durante la vigencia del actual contrato de servicios mediante la Empresa Mixta (o cualquier otra forma que pueda adoptarse), se garantizará el mantenimiento del poder adquisitivo de los/as trabajadores/as, actualizando en enero de cada año los conceptos salariales y sociales recogidos en el Convenio Colectivo vigente en cada momento con el factor de referencia en vigor en cada momento.

En el artículo 14 del borrador de “Estatuto de la Sociedad de Capital Mixto”, debe incorporarse como un vocal más la figura del Representante de los/as trabajadores/as, tal y como actualmente aparece en el Convenio colectivo, disposición Adicional Segunda, Apartado 2.G).

El adjudicatario se compromete a asumir a todo el personal adscrito que actualmente presta sus servicios para la EMAHSA, conforme al art. 44 del vigente Estatuto de los Trabajadores, R. D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo, durante la vigencia del contrato de Gestión de servicios tanto de la Empresa de Capital Mixto como de cualquiera otra forma empresarial que se pueda adoptar en el futuro.

La plantilla de empleados/as a los que es de aplicación el vigente Convenio colectivo de la EMAHSA, conforme al art. 1 del mismo. Se adjunta listado de trabajadores/as.

Se acuerda hacer extensiva íntegramente estas garantías, tanto las colectivas como las personales, a cualquier proceso que pueda iniciar el Excmo. Ayuntamiento de Huelva, en cualquier momento, presente o futuro, que suponga un cambio en la gestión de la Empresa, con independencia de la forma



jurídico/mercantil que ésta pueda adoptar.

En lo referente al mantenimiento del poder adquisitivo de los/as trabajadores/as, se entenderá con carácter vigente desde el 1 de Enero de 2010 con independencia del momento en el que comience la futura Empresa Mixta, con capital privado, o cualquier otra forma que pueda adoptar.

El mantenimiento del poder adquisitivo también estará garantizado, aunque no concluya ningún proceso de semiprivatización o privatización completa de la Empresa, iniciado por el Excmo. Ayuntamiento de Huelva.

Lo establecido en la presente disposición se suscribe exclusivamente al personal de plantilla en la Empresa al 31 de Diciembre de 2010.

Disposición adicional cuarta.- Estudio de la jornada de trabajo de las estaciones de tratamiento de agua potable y estación depuradora de aguas residuales.-

La Dirección de la Empresa se compromete, antes del 31 de Diciembre de 2013, a negociar conjuntamente con los miembros del Comité de Empresa, representantes/as de ambas Estaciones, los estudios pertinentes sobre la modificación de los ciclos de los actuales turnos de trabajo, para reducir de 8 a 7 horas y 30 minutos de promedio diario en cómputo anual, sin menoscabo de la calidad del servicio, a implantar a partir del 1 de Enero del 2014.

La mencionada modificación no podrá suponer, en ningún caso, ningún sobrecoste económico adicional para la Empresa, ni de incremento del personal asignado actualmente a las mismas, y garantizar plenamente, a su juicio, la idoneidad de los turnos de trabajo, así como del personal que lo preste en cada momento, con objeto de garantizar al 100 % el funcionamiento de dichas Estaciones.

Disposición Transitoria Primera.- Complemento Personal Compensatorio

Como consecuencia de la implantación de una nueva estructura retributiva en el presente convenio, y al objeto de salvaguardar expresamente los derechos adquiridos por los/as actuales trabajadores/as de la Empresa reconocidos en el art. 4, que son los/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de la Disposición Adicional Segunda y Tercera, se crea el Complemento Personal Compensatorio. Nuevo complemento que tiene naturaleza estrictamente salarial y que se formalizará como "CPC".

El "CPC" resultará exclusivamente aplicable a los/as referidos/as trabajadores/as al encontrar su causa en la amortización y eliminación de distintos componentes fijos de la anterior estructura salarial. En concreto, los devengados en concepto de: Plus de Actividad, Plus de Asistencia Factor Fijo, Bolsa de Vacaciones y Bolsa Médica.



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

A efectos de compensar expresamente la merma económica que tales cambios suponen, y en cuanto que no genera un incremento de la actual masa salarial, su cuantía inicial, a aplicar con la entrada en vigor de este convenio, será la de 521,95 €, a percibir en las doce mensualidades ordinarias.

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

La supresión de los conceptos salariales indicados, a los que sustituye este nuevo complemento desde la entrada en vigor del presente convenio, no podrá implicar en ningún caso una disminución en el resultado de las prestaciones económicas que, en concepto de mejora por Incapacidad Temporal (IT), correspondan al/la trabajador/a conforme al módulo de cálculo establecido en el art. 54.2 del presente convenio colectivo. Esto es, resultará un concepto a incluir expresamente en al ámbito de aplicación del mencionado art 54.2 del presente convenio.

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

Disposición Transitoria Segunda.- Complemento de Salario base Histórico

Atendiendo al conjunto de las mismas peculiaridades expuestas en la disposición transitoria primera, se crea un nuevo concepto retributivo que se denomina Complemento de Salario Base Histórico, de naturaleza salarial y que se formalizará como "CSBH".

Este nuevo concepto tiene como finalidad la mejor amortiguación de las diferencias retributivas que, en cómputo anual, puedan resultar de la aplicación de las nuevas tablas salariales al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, y a los que será de exclusiva aplicación.

Su justificación causal se ha de localizar en la indexación de las nuevas cuantías del Salario Base en función de los importes equivalentes del convenio estatal del sector, al considerarse una medida imprescindible para garantizar no solo las





posibilidades de expansión y crecimiento de la empresa, sino su propia continuidad y productividad.

El "CSBH" no tendrá carácter absorbible, ni compensable, y será actualizable y revalorizado en los mismos términos en que se disponga para el Salario Base.

La cantidad exacta de este concepto, para cada trabajador/a, será la que resulte de restar a la retribución anual superior que el interesado viniera percibiendo en cómputo anual por los conceptos de SALARIO BASE, la establecida en el presente Convenio, también en cómputo anual, por los conceptos de SALARIO BASE. La cifra resultante, dividida entre el número de pagas que incluye este concepto (dieciséis), constituirá el importe que se percibirá en las correspondientes pagas, esto es, tanto de naturaleza ordinaria como extraordinaria. El resultado obtenido, según el grupo profesional que corresponda, servirá de cálculo junto con el actual salario base para todos los complementos de cuantificación proporcional excepto para aquellos conceptos en los que se indique otro modo de cálculo.

La creación de este nuevo concepto no supondrá en ningún caso modificación alguna sobre las condiciones de trabajo individualmente pactadas, ni muy especialmente merma económica alguna sobre el resultado de las prestaciones económicas que, en concepto de mejora durante la Incapacidad Temporal (IT), correspondan al/la trabajador/a conforme al módulo de cálculo establecido en el art. 54.2 del convenio colectivo. Esto es, resultará un concepto a incluir expresamente en al ámbito de aplicación del mencionado art. 54.2 del presente convenio. Idéntica consideración tendrá el "CSBH" sobre el resultado de los planes de previsión que corresponden al/la trabajador/a conforme a lo establecido en el reglamento del plan de pensiones, en el sentido de que considerará parte integrante del salario pensionable definido en el mismo. Así como sobre cualquier otro derecho salarial o prestacional en cuyo cálculo participen algunos de los complementos suprimidos.

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

Disposición Final Primera.- Compensación y Absorción

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales que en el futuro se dicten solo ejercerán su eficacia si, consideradas globalmente, en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las pactadas en este convenio.

Disposición Final segunda.- Aplicación de Normativa de Rango Superior

Las partes declaran que, en virtud del principio de legalidad al que se encuentran sometidos los convenios colectivos y del margen de disposición que en todo caso corresponde a la autonomía colectiva, el presente texto normativo quedará exclusivamente sometido a aquéllos mandatos que con el carácter de derecho necesario o de orden público pueda establecer la legislación vigente.

TABLAS SALARIALES

Grupos Profesionales	Nivel	Salario Base Mes
G.P. 1		850,97
G.P. 2	C	855,79
G.P. 2	B	860,62
G.P. 2	A	879,11
G.P. 3	B	901,65
G.P. 3	A	928,19
G.P. 4		958,76
G.P. 5		989,34
G.P. 6		1.019,91

Asimilaciones antiguas Categorías Profesionales EMAHSA a la nueva clasificación profesional por Grupos



Salario Base Mes	Grupos Profesionales		Área Funcional Técnica	Área Funcional Administrativa	Área Funcional Operaria
850,97	G.P. 1			Telefonista/Información Ordenanzas	Auxiliar de Mantenimiento Peón
855,79	G.P. 2	C		Auxiliares Administrativos/as Subinspectores/as	Ayudantes/as de Oficio (Peones Especialistas)
860,62	G.P. 2	B		Lector/a Cajero/a Administrativo/a Controlador/a de Obras Controlador/a de Saneamiento Ayudante/a Administrativo/a (2º)	Oficial Ayudante/a (2º) Guarda nocturno
879,11	G.P. 2	A	Auxiliar Técnico	Oficial Administrativo/a Inspector/a de Suministros Inspector/a de Instalaciones Inspector/a de Saneamiento	Oficial de Oficio
901,65	G.P. 3	B	Ayudante Técnico	Jefe/a de Negociado Jefe/a de Almacén	Subcapataz
928,19	G.P. 3	A	Ingeniero/a Técnico C		Capataz
958,76	G.P. 4		Ingeniero/a Técnico B	Jefe/a de Sección	
989,34	G.P. 5		Ingeniero/a Técnico A	Jefe/a de Grupo / Subdirector/a	
1.019,91	G.P. 6		Titulado/a Superior Director/a	Titulado/a Superior /Director/a	

Cuadro explicativo de criterios generales, formación y factores determinantes por cada Grupo Profesional

Grupo profesional	Nivel	Criterios generales	Formación	Factores determinantes
1	-	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.



2	C	Tareas que consisten en operaciones auxiliares y de apoyo a sus superiores o supervisores.	Titulación o conocimientos de Graduado Escolar o ESO.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales básicos.
2	B	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales medios.
2	A	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er.º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores. Conocimientos profesionales avanzados
3	B	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores.
3	A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión Directa o Indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores. Grado de autonomía medio.
4	-	Funciones de mando y responsabilidad consistentes en la distribución, ejecución e inspección de los trabajos del servicio a su cargo, dirigir y coordinar, así como desarrollar funciones inherentes a su titulación.	Titulación universitaria de grado medio completada con una formación específica para el puesto que desempeñe.	Alto grado de autonomía.
5	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.



6	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.
---	---	--	--	--

