flictos individuales que se susciten en materia de: traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones: licencia, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del 1 de mayo de 2007.

Ambas partes se comprometen de cara al futuro a iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia del convenio colectivo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

Las empresas procederán a reclasificar a los/as trabajadores/as, de acuerdo con el nuevo sistema de clasificación previsto en el nuevo Convenio Colectivo.

Para llevar a cabo esta reclasificación se operará de la siguiente manera:

a. Los/as trabajadores/as con carácter general pasarán a los nuevos grupos de acuerdo con la nueva tabla de equivalencia que aparece en el artículo 10 del presente Convenio.

Dicha tabla carece de valor a otros efectos que no sean el de servir sólo de guía en el proceso de reclasificación a realizar por una sola vez.

b. De la reclasificación así operada se dará cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

En el caso de discrepancia entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as, las partes someterán su diferencia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

c. Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existiera discrepancias en orden a su actividad para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos Profesionales, será igualmente competente la Comisión Paritaria para resolverlas.

Aquellos/as trabajadores/as que percibían en concepto de salario base cantidades superiores a las reconocidas como básicas en el artículo 18 del presente Convenio, la diferencia en más tendrá el carácter de complemento personal aunque figure conjuntamente con el Salario Base. Este complemento tendrá los mismos aumentos que el Salario Base.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Convenio o Acuerdo: EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA S.A.

Expediente: 21/01/0001/2018

Fecha: 02/02/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21000172011981.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA, S.A. -Código 21000172011981-,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA, S.A., que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 2017 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en 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, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, 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 Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucia en Huelva {en la aplicación web REGCON), 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.

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSE CEADA LOSA

CONVENIO COLECTIVO

AGUAS DE HUELVA

2017-2021

15 de diciembre de 2017

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA, S. A. 2017-2021

ÍNDICE:

CAPÍTULO I - ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

ARTÍCULO 4. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y DERECHOS “AD PERSONAM”.

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL.

ARTÍCULO 5. NORMA GENERAL.

ARTÍCULO 6. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.

ARTÍCULO 7. FACTORES DE ENCUADRAMIENTO.

ARTÍCULO 8. GRUPOS PROFESIONALES.

ARTÍCULO 9. PLANTILLA.

ARTÍCULO 10. MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTÍCULO 11. TRABAJOS CON FUNCIONES DE GRUPO SUPERIOR.

ARTÍCULO 12. TRABAJOS CON FUNCIONES DE GRUPO INFERIOR.

ARTÍCULO 13. ROPA DE TRABAJO.

CAPÍTULO III -FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 14. FORMACIÓN PROFESIONAL.

CAPÍTULO IV - ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTÍCULO 15. JORNADA.

ARTÍCULO 16. HORARIOS.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

ARTÍCULO 17. CONDICIONES DE TRABAJO.
ARTÍCULO 18. CONTROL DE HORARIOS.
ARTÍCULO 19. HORARIOS ESPECIALES.
ARTÍCULO 20. DESCANSO.
ARTÍCULO 21. DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS.
ARTÍCULO 22. VACACIONES ANUALES.
ARTÍCULO 23. ASUNTOS PROPIOS.
ARTÍCULO 24. DÍAS FESTIVOS.
ARTÍCULO 25. PERMISOS RETRIBUIDOS.
ARTÍCULO 26. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.
ARTÍCULO 27. LICENCIAS.
ARTÍCULO 28. EXCEDENCIAS.
ARTÍCULO 29. BAJAS POR I.T. POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL
ARTÍCULO 30. BAJAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO.
ARTÍCULO 31. JUBILACIÓN.
ARTÍCULO 32. INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL PARA SU PROFESIÓN HABITUAL.
CAPÍTULO V - PROMOCIÓN Y ASCENSOS
ARTÍCULO 33. INGRESOS
ARTÍCULO 34. ASCENSOS
ARTÍCULO 35. CONVOCATORIAS.
ARTÍCULO 36. TRIBUNAL.
CAPÍTULO VI - RÉGIMEN ECONÓMICO
ARTÍCULO 37. PRINCIPIOS GENERALES.
ARTÍCULO 38. SALARIO.
ARTÍCULO 39. SALARIO BASE.
ARTÍCULO 40. SALARIO DÍA.
ARTÍCULO 41. LUGAR, TIEMPO Y FORMA DEL PAGO DEL SALARIO.
ARTÍCULO 42. COMPLEMENTOS PERSONALES.
ARTÍCULO 43. COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO.
ARTÍCULO 44. COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.
ARTÍCULO 45. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.
CAPÍTULO VII - RÉGIMEN ASISTENCIAL Y SOCIAL
ARTÍCULO 46. CONCEPTO.
ARTÍCULO 47. GASTOS Y SUPLIDOS.
ARTÍCULO 48. BOLSA DE VACACIONES DE INVIERNO.
ARTÍCULO 49. AYUDA DE ESTUDIOS PARA EMPLEADOS/AS, CÓNYUGES E HIJOS/AS.
ARTÍCULO 50. AYUDA ECONÓMICA EN CASO DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD O ADOPCIÓN.
ARTÍCULO 51. AYUDA POR CÓNYUGE E HIJOS/AS DISCAPACITADOS.
ARTÍCULO 52. VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

ARTÍCULO 53. MEJORAS DE LAS PRESTACIONES POR I.T.
ARTÍCULO 54. ANTICIPO ORDINARIO.
ARTÍCULO 55. ANTICIPOS REINTEGRABLES SUPERIORES AL MES.
ARTÍCULO 56. HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE.
ARTÍCULO 57. DEFENSA JURÍDICA Y RESPONSABILIDAD CIVIL.
CAPÍTULO VIII – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
ARTÍCULO 58. SALUD LABORAL.
ARTÍCULO 59. REVISIÓN MÉDICA ANUAL.
CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO
ARTÍCULO 60. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.
CAPÍTULO X - DISPOSICIONES GENERALES
ARTÍCULO 61. DERECHOS SINDICALES.
ARTÍCULO 62. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.
ARTÍCULO 63. DIFUSIÓN DEL CONVENIO.
ARTÍCULO 64. COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.
ARTÍCULO 65. PLANES DE IGUALDAD.
ARTÍCULO 66. NORMAS DE DERECHO SUPLETORIO.
ARTÍCULO 67. REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2017.
ARTÍCULO 68. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2018.
ARTÍCULO 69. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2018.
ARTÍCULO 70. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2019.
ARTÍCULO 71. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2019.
ARTÍCULO 72. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2020.
ARTÍCULO 73. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2020.
ARTÍCULO 74. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2021.
ARTÍCULO 75. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2021.
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PAREJAS DE HECHO.
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. CLAUSULA DE GARANTÍAS LABORALES EN CASO DE FUSIÓN, ABSORCIÓN, INTEGRACIÓN, CESIÓN, CAMBIO DE GESTIÓN O TITULARIDAD.
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. GARANTÍAS LABORALES DE LA PLANTILLA A 31 DE DICIEMBRE DE 2010
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. PROGRESIVIDAD DEL PLUS DE PANTALLA Y CONDUCCIÓN.
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.
DISPOSICION FINAL SEGUNDA. APLICACIÓN DE NORMATIVA DE RANGO SUPERIOR.
ANEXO I – CORRESPONDENCIA ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA (EMAHSA) A LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR GRUPOS PROFESIONALES
ANEXO II –CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL
ANEXO III – TABLAS SALARIALES

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA, S. A. 2017-2021

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. 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección, o aquel que pudiere sustituirlo.

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 2017 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021.

La denuncia del Convenio se efectuará, al menos, 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 quince 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 Colectivo 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 texto aplicable en el momento de constitución de la empresa de capital mixto (B.O.P. Huelva nº 195, de 13 de octubre de 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/as 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:

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 I 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 cuanta 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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
   d) Las Áreas Funcionales, comunes a todos los Grupos Profesionales, son las siguientes:
      1.ª) 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.ª) 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.ª) 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.
5. 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.
6. 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:

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.

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

Grupo Profesional 2:

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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.

Formación:

Nivel C: Titulación o conocimientos de Graduado Escolar y ESO.

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.

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:

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.

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.

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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

Grupo profesional 4:

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.

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

Grupo profesional 5:

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.

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, Jefe/a de Grupo y Subdirector/a.

Grupo profesional 6:

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.

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 II se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada Grupo Profesional.

ARTÍCULO 9. PLANTILLA.

La Empresa poseerá la plantilla de empleados/as que considere adecuada, a criterio de la Dirección de la Empresa, para la correcta explotación del servicio público que tiene encomendado.

Asimismo, se mantendrán las garantías de los/as trabajadores/as fijos existentes en el momento de inscripción en el Registro Mercantil de la sociedad de economía mixta en febrero de 2011, estipuladas en la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio, a salvo de las variaciones acaecidas con motivo de jubilaciones, fallecimientos, riesgos derivado de cualquier contingencia, bajas voluntarias y/o desvinculaciones acordadas.

En todo caso se garantizarán las competencias atribuidas en esta materia a los representantes de los/as trabajadores/as conforme a la legislación vigente en cada momento.

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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 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 trabajador y la retribución que en cada caso corresponda, respetándose (esto último se acaba de afirmar arriba), 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 empleado/a que desee cambiar de puesto de trabajo a otra Unidad Organizativa dentro de su Grupo Profesional, lo solicitará a su Responsable, 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 trabajador/a en el plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir de la fecha de su recepción, haciéndolo constar en su expediente personal.

4. Los/as trabajadores/as no serán destinados 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 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.

   En esta situación, la Empresa deberá en primer lugar adoptar las medidas preventivas, técnicas y organizativas adecuadas para evitar cambiar al trabajador/a del puesto de trabajo habitual.

5. Para el caso de que, tras adoptar las medidas antes indicadas, fuese necesario cambiar al trabajador/a de puesto de trabajo, ya sea de manera temporal o definitiva, este cambio se acordará de mutuo acuerdo entre la Dirección y el/la trabajador/a, teniendo en cuenta las condiciones físicas, psíquicas o sensoriales y la cualificación profesional y académica del/la trabajador/a y del nuevo puesto de trabajo. Se dará audiencia previa al Comité de Empresa para la emisión de un informe preceptivo antes de hacer efectiva la decisión.

   En todo caso, corresponderá al Servicio Médico de la Empresa la calificación y el reconocimiento de la aptitud del/la trabajador/a.

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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, conforme a la regulación contemplada en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 Dirección-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 este 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 noventa 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 seis 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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

ciclo integral del Agua concertados por la Empresa con otros municipios, por un plazo máximo de tres 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 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 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 2) de este 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.

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 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 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 diez días hábiles por año, sin perjuicio de que todo trabajador 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 cuarenta días hábiles anuales, no pudiéndose realizar por el mismo trabajador más de diez días hábiles consecutivos.

   Si en el momento en que se origine la circunstancia, la Empresa no dispone de ningún trabajador 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 propio trabajador, se asignará a éste 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 Organizativas 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 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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		**UDS. DE ALCANTARILLADO Y E.D.A.R.'s**		**INSPECTORES/AS ORDENANZAS OPERARIOS CORTE**	
ARTÍCULOS	**VERANO (aprox. 31/ may.)**	**OTOÑO (aprox. 31/ oct.)**	**VERANO (aprox. 31/ may.)**	**OTOÑO (aprox. 31/ oct.)**	**VERANO (aprox. 31/ may.)**	**OTOÑO (aprox. 31/ oct.)**
Gorra	1 / anual	-	3 / anual	-	-	-
Pantalones	2 / anual	-	2 / anual	-	-	-
Camisas manga corta	2 / anual	-	2 / anual	-	4 / bienal	-
Par de zapatos	1 / bienal	-	1 / bienal	-	1 / bienal	1 / anual
Pantalones	-	2 / anual	-	3 / anual	2 / bienal	2 / bienal
Cazadora	-	1 / anual	-	1 / anual	-	-
Chaleco	-	1 / bienal	-	-	-	-
Sudadera	-	-		2 / anual	-	-
Par de botas	-	1 / bienal	-	1 / bienal	-	-
Impermeable	-	1 / anual	-	1 / bienal	-	1 / quinquenal
Chaquetón anti-frío	-	1 / cuatrienal	-	1 / cuatrienal	-	-
Camisas manga larga	-	3 / anual	-	3 / anual	-	3 / bienal
Chaleco manga larga	-	-	-	-	-	1 / bienal
Rebeca manga larga	-	-	-	-	-	1 / trienal
Prenda de Abrigo	-	-	-	-	-	1 / cuatrienal
Toalla de Baño	-	1 / anual (1)	-	2 / anual	-	-
(1) Sólo personal asignado al Mantenimiento de Redes						

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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 E.D.A.R.'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 cómputos 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.
13. 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/as empleados/as, dará lugar a la aplicación del régimen sancionador correspondiente, sin perjuicio de la responsabilidad personal que asuma el/la trabajador/a por su falta de utilización.

CAPÍTULO III -FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 14. FORMACIÓN PROFESIONAL.

En el plazo máximo de treinta 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 treinta 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 este 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

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.

Seis horas y media (6,5 h.) diarias; 32 horas y 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.

Siete horas (7 h.) diarias; 35 horas semanales.

El cómputo anual se calculará multiplicando siete 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 plasmarán 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 trabajador.

ARTÍCULO 16. HORARIOS.

1. Los horarios que regirán durante la vigencia del presente convenio serán los siguientes:

I. PERSONAL PERTENECIENTE A LAS ÁREAS FUNCIONALES TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA.

A. JORNADA ORDINARIA:

De lunes a viernes, con entrada a las 08:00 horas hasta las 14:30 horas, cumpliendo en cualquier caso una jornada diaria de 6 horas y 30 minutos.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

B. JORNADA PROLONGADA CON DEDICACIÓN DE JORNADA O DISPONIBILIDAD:

Se efectuará, además de la jornada ordinaria, la establecida con los horarios estipulados en el calendario laboral anual con prolongación, o mediante pacto suscrito de disponibilidad horaria.

II. PERSONAL ÁREA FUNCIONAL OPERARIA.

A. JORNADA ORDINARIA:

De lunes a viernes, con entrada a las 08:00 horas hasta las 15:00 horas, cumpliendo en cualquier caso una jornada diaria de 7 horas.

B. JORNADA POR TURNOS DE TRABAJO (GUARDIAS):

Sábados, domingos y festivos, de 08:00 a 15:00. Asimismo, de 15:00 horas a 22:00 horas de lunes a domingos, incluido festivos.

C. SERVICIO DE GUARDA NOCTURNA:

De 22:00 horas a 08:00 horas del día siguiente, de lunes a domingo, incluido festivos, en semanas alternas.

III. ESTACIÓN DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE

De lunes a domingo, incluido festivos, con la siguiente turnicidad:

Turno 1º: De 08:00 a 14:00 horas

Turno 2º: De 14:00 a 22:00 horas

Turno 3º: De 22:00 a 08:00 horas

La rotación de turnos entre los/as diferentes empleados/as conllevará una misma jornada total anual.

Se excluye de esta turnicidad el/la trabajador/a que ocupa el puesto de Guarda Nocturno, que posee una jornada ordinaria nocturna.

IV.- ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES.

De lunes a domingo, incluido festivos, con la siguiente turnicidad:

Turno 1º: De 07:00 a 14:00 horas

Turno 2º: De 14:00 a 22:00 horas

Turno 3º: De 22:00 a 07:00 horas

La rotación de turnos entre los/as diferentes empleados/as conllevará una misma jornada total anual.

2. Todo el personal deberá cumplir con su horario establecido, controlado a través de los correspondientes marcajes en los terminales dispuestos al efecto en su Centro de Trabajo, conforme se establece en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

3. 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, instante desde el que 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. A su vez, podrá 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 08:20 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. Asimismo, se podrán pactar horarios flexibles con los colectivos afectados, siempre que se cumpla la jornada laboral fijada en el presente Convenio.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

4. 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 Responsable de la Unidad Organizativa, 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.

5. 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.

6. 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.

7. Asimismo, en lo referente a la disminución de jornadas y salarios por nacimiento, guarda legal, cuidados de familiares, víctimas de violencia de género, etcétera, se estará a lo dispuesto en la normativa general establecida en el Estatuto de los Trabajadores, o norma que pudiere sustituirla.

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 parte de los Responsables de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes, de Producción y Plantas de la Empresa, serán confeccionados anualmente, antes del 15 de diciembre de cada año, los correspondientes cuadros 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 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 16.

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.)

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 Planing 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.

De este modo, y de modo semanal, cada lunes, será nombrado el personal de correturnos correspondiente para cubrir la semana. Dichos 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. Dicho 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/a compañero/a.

E) Trabajos de duración superior a la jornada ordinaria.

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 44, apartado 1 del presente Convenio.

2. CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS.

El personal de nuevo ingreso a la firma del presente Convenio Colectivo, cuyas tareas conforme a su Descripción de puesto de trabajo conlleven la conducción de vehículos de la empresa, vendrá obligado a conducir dichos vehículos conforme a las necesidades del servicio, pudiéndosele exigir, además del permiso de circulación B1, cualquier otra clasificación del permiso de conducción de otros modelos de vehículos si se consideran necesarios para el servicio.

ARTÍCULO 18. CONTROL DE HORARIOS.

1. Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral en atención al servicio público prestado, se establece por la Dirección de RR.HH. un Control de Horarios. A tal efecto se establecerán terminales de control de horario en cada uno de los centros de trabajo en los que se distribuye la plantilla, de forma que se posea un adecuado seguimiento y control de las entradas, salidas e incidencias de los/as empleados/as.
2. El cumplimiento de la jornada anual deberá estar refrendado por los marcajes correspondientes. De este modo, mediante la pertinente codificación 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 responsable de la Unidad Organizativa, Sección o Departamento al que se encuentra adscrito 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 en el terminal de control de horario por cualquier circunstancia 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,

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

de forma que pueda corregirse por dicho Departamento y proceder a 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 del/la responsable de la Unidad Organizativa 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 Unidad, o de quien le sustituya, deberá comunicarlo al mencionado Departamento.

5. Si el/la empleado/a no acredita la justificación de la ausencia por causa o razón suficiente, mediante la aportación de la documentación pertinente por parte de un tercero que, a juicio de la Empresa, certifique 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 posibles sanciones consiguientes. En todo caso, si no aportase prueba alguna, será automáticamente 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/as 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 al menos 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 Responsable de la Unidad Organizativa, Sección o Departamento, así como de la Dirección del Departamento de RR.HH., cuando existan causas excepcionales, cuya gravedad esté justificada, podrá autorizar unilateralmente la modificación de horarios o acumulación de jornadas, siempre de forma temporal, y sin que esta 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:

   Semana Santa: lunes, martes y miércoles Santo.

   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.

   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) y salida a las 14:30 horas.
   - Personal Operario de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes, Personal de Almacén de Materiales y Personal Administrativo de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes: entrada a las 08:00 horas y salida a las 14:00 horas. Se excepciona de dicho horario especial la pareja de guardia de mañana de dicha semana, que mantendrá en ese horario especial la entrada a las 09:00 horas y salida a las 15:00 horas.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 13:30 horas.

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 00:00 horas y las 24:00 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 acumulará 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 complete 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. 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 09:00 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 este 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 Organizativa distribuirá el personal afectado por esta reducción horaria durante el transcurso de toda la semana para que no coincidan más de dos 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 trabajador 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 pe-

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

ríodos 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 al presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de veintidós (22) días hábiles de vacaciones. A estos efectos se equipararán los sábados a los domingos y festivos.

1.2 A partir del año 2018 todo aquel empleado o empleada que posea una antigüedad de 25 años desde su ingreso, o que alcance dicha antigüedad durante dicho año natural, poseerá un día más de vacaciones.

1.3 A partir del año 2020 todo aquel empleado o empleada que posea una antigüedad de 20 años desde su ingreso, o que alcance dicha antigüedad durante dicho año natural, poseerá un día más de vacaciones.

1.4. Las vacaciones deberán disfrutarse forzosamente dentro del año natural, considerándose -a estos efectos- año natural, el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 15 de enero del año siguiente.

1.5. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni acumularse para otro año.

1.6. A requerimiento de la Dirección de RRHH, durante el mes de enero de cada año se confeccionará por cada Responsable de Unidad Organizativa, Sección o Departamento, conforme se contemple en el requerimiento de RRHH, el correspondiente Plan de Vacaciones Anuales (en adelante, PVA) de todo el personal a su cargo, con arreglo a la regulación contemplada en el presente Convenio. La Dirección de 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 Funcional a la que esté adscrita la Unidad Organizativa, Sección o Departamento solicitante, cumpliéndose entonces la planificación de incompatibilidades descritas en los siguientes apartados.

Aprobado de forma definitiva el PVA por la Dirección-Gerencia de la Empresa, se dará traslado para su conocimiento al Comité de Empresa, al tiempo que se procederá a la pública difusión del mismo antes del 28 de febrero.

1.7. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa 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, tal y como se prevé en el Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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. En este caso, la reanudación del disfrute de vacaciones, al haberse interrumpido su turno estipulado, se efectuará cuando las necesidades del servicio lo permitan. De igual modo, si durante el periodo de disfrute de vacaciones cualquier trabajador/a se viese afectado por alguno de los permisos retribuidos contemplados en el artículo 25.1, apartados B y C), se suspenderá el periodo vacacional, reanudándose éste cuando haya cesado el derecho al disfrute de los días hábiles o naturales a que dio motivo dicho permiso retribuido, y dentro del año natural.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

1.8. Si el/la empleado/a solicita un cambio de fecha con posterioridad a la aprobación del PVA, acreditando motivos debidamente justificados, la Dirección del Área Funcional, con aprobación de la Dirección de RRHH, podrá concederlo o denegarlo de forma discrecional, teniendo en cuenta siempre los criterios limitativos ya enunciados anteriormente. 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, y con información al Comité de Empresa.

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. NORMAS ESPECÍFICAS.

2.1.- Área Directiva.

El personal con cargo Directivo tomará sus periodos vacacionales bajo la aprobación de la Dirección-Gerencia.

2.2.– Área Funcional Operaria.

El personal del Área Funcional Operaria que prestan servicios en la Unidad de Red de Abastecimiento disfrutará sus periodos de vacaciones anuales de acuerdo con el PVA de dicha área, que comprende un periodo de febrero a octubre.

Los meses de enero, noviembre y diciembre podrán ser solicitados de manera voluntaria por el/la trabajador/a interesado/a en su disfrute en alguno de estos meses.

No obstante, si algún/a empleado/a prestara servicios en otra Unidad distinta a la de Red de Abastecimiento, la Empresa y el/la propio/a trabajador/a podrán acordar un cambio en el disfrute de las vacaciones, en beneficio de una mejor prestación del servicio o por necesidades de la citada Unidad Organizativa.

El PVA se corresponde con disfrute por meses naturales, en el que se distribuirán por Grupos Profesionales y de forma equitativa, avanzando anualmente sus vacaciones en cinco meses para la siguiente anualidad, dentro de los meses del periodo indicado, permitiendo la alternancia entre meses estivales y no estivales.

2.3. - Áreas Funcionales Técnica y Administrativa.

2.3.1. El personal integrado en cada Unidad Organizativa solicitará a su Responsable, conforme al Organigrama empresarial aprobado, el periodo de vacaciones que desea disfrutar. Se permitirá la simultaneidad de más de un/a trabajador/a en la citada Unidad Organizativa siempre que, a criterio del Responsable autorizante, el servicio de dicha Unidad no se vea afectado.

2.3.2. Como norma general, el periodo vacacional se disfrutará conforme al PVA aprobado, pudiendo solicitarse del siguiente modo:

- En un solo periodo consecutivo.
- De forma fraccionada, en dos periodos, compuesto cada uno de ellos por cualquier número de días.
- En tres o cuatro periodos, debiendo un periodo al menos contener diez días consecutivos.

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

2.3.3. Si a la hora de la solicitud de las vacaciones entre diferentes empleados/as de una Unidad Organizativa, y no pudiendo existir la mencionada simultaneidad, tras requerir acuerdo avenencia por el Responsable persiste el desacuerdo entre éstos, se aplicará la siguiente preferencia en el disfrute de los periodos vacacionales:

En primer lugar, tendrán preferencia los/as trabajadores/as fijos de plantilla, sobre los/as contratados/as temporales.

En segundo lugar, el/la trabajador/a que ostente mayor fecha de antigüedad en la Empresa. Una vez aplicada dicha regla, si surgiera una nueva discordancia en la misma unidad, el/la

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

trabajador/a que ha obtenido dicha preferencia no podrá volver a poseerla entretanto el/la otro/a trabajador/a no opte a su opción de preferencia.

En tercer lugar, ante igualdad en las condiciones conforme a las reglas mencionadas, tendrá preferencia aquel trabajador/a que no hayan disfrutado el mismo periodo coincidente en los cuatro años anteriores.

Por último, 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., por un período acumulado de más de 120 días naturales.

2.3.4. Con objeto de garantizar un correcto funcionamiento y control de aquellas Unidades que por su magnitud o importancia requieren un responsable permanente, se podrá designar por el Director del Área Funcional a un/a sustituto/a del/a Responsable, cuyo periodo vacacional no podrá ser coincidente con el titular de dicha Unidad. Dicha circunstancia deberá ser incluida ya inicialmente en el PVA.

2.3.5. Estación de Tratamiento de Agua Potable y Estación Depuradora 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 las planificaciones de turnos anuales, establecidos en cada momento por el calendario elaborado y aprobado al efecto, de forma que se garantice una turnicidad que cubra las 24 horas de servicio.

El personal destinado a una de estas Unidades podrá solicitar del Responsable de Planta, 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.

ARTÍCULO 23. ASUNTOS PROPIOS.

1. Todos 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 ocho días, siete deberán ser tomados antes del 30 de noviembre, excepto que en la mencionada fecha se hayan tomado ya íntegramente la totalidad de los días de vacaciones anuales, en cuyo caso el número máximo de días pendientes de tomar para el mes de diciembre queda fijado en dos.

   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 los días 1 de enero y 15 de junio, o entre el 15 de septiembre y el 30 de noviembre, sin que tampoco puedan unirse al tramo que media entre dichos periodos.

   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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 de una misma Unidad Organizativa, Sección o Departamento 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 2.3.3, del presente Convenio, para las vacaciones anuales.
6. El personal destinado en las Plantas de Producción y/o Depuración, deberá coger cuatro días de asuntos propios como mínimo antes del 31 de julio, motivado en la alta especialización del personal que presta servicios en las mismas y la imposibilidad de sustitución por 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 de 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.

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

   A) Veinte días naturales por matrimonio.

   B) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo/a, con un mínimo de tres días laborables.

   C) Tres días laborables por fallecimiento de padres, hermanos/as. En caso de desplazamiento los días serán cuatro.

   D) 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.

   E) Un día natural por fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos de tercer grado.

   F) Tres días hábiles por el nacimiento de hijo/a.

   G) 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. El periodo de disfrute de los dos o cuatro días, según el caso, de permiso retribuido por hospitalización se disfrutará dentro del periodo de hospitalización y se podrá disfrutar de forma continuada o no. En este último supuesto, el disfrute en todo caso se deberá hacer efectivo dentro de los 6 días hábiles siguientes al inicio del disfrute.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

No obstante, si la misma, por cualquier circunstancia, no se llevase a cabo, los mencionados días serán considerados automáticamente de asuntos propios.

Los ingresos en servicios de urgencias se consideran hospitalizaciones a los efectos del permiso retribuido para hospitalización conforme establece el Convenio Colectivo. La atención de más de 12 horas en servicios de urgencias de cónyuge, padre, madre o hija/a del trabajador dará derecho a un día natural de permiso retribuido.

De modo excepcional, y siempre que el/la empleado/a no posea días de vacaciones o de asuntos propios, y acontezca una situación familiar excepcional, en familiares de primer grado, tales como afectación por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, se podrá otorgar, mediante Informe preceptivo de la Dirección de RRHH, un permiso retribuido de hasta diez días hábiles.

H) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

I) 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.

J) 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 37.3d 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.

K) 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 este caso a disfrutar de un periodo de quince días laborables consecutivos a disfrutar a partir de la fecha prevista a la incorporación laboral de la trabajadora.

L) 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.

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

3. 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.

4. En todos los permisos retribuidos será obligatoria, en el momento de la reincorporación al puesto de trabajo, la presentación en el Departamento de RR.HH. 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.

5. 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.

6. 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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 dos 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.

7. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.
8. 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 Orgánica 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.

1. 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.

2. Forzosas.

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

3. Por cuidado de familiares:

   Se aplicará lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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:

1. En caso de enfermedad leve que no precise asistencia sanitaria, el/la trabajador/a deberá poner en conocimiento de su Responsable inmediato los motivos justificativos de su ausencia, que no

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

podrá ser superior a un día, descontándosele en este 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.

2. 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

3. 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 Responsable de la Unidad Organizativa 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.

4. 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.

5. 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 trabajador/a incorporarse a su puesto de trabajo.

6. 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. la Empresa, a través de la Mutua gestora de las procesos de I.T., podrá requerir al trabajador/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 53, 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.

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

8. 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, consultando los posibles testigos del mismo. Esta 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

Si se considera que el accidente es de origen laboral, y se estima que estas atenciones sean más especializadas, deberá remitir al 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 de la Unidad Organizativa donde preste servicios el/la accidentado/a cumplimentará el formulario de Investigación de Incidente Laboral en el plazo máximo de dos (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 Alta médica 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 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 Responsable de la Unidad Organizativa dentro de las dos primeras horas de terminación/inicio de la jornada, salvo causa de fuerza mayor justificada.

ARTÍCULO 31. JUBILACIÓN.

1. 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.
2. 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.
3. 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. En este sentido, la Empresa se compromete a efectuar un estudio de las condiciones de la jubilación parcial de cada trabajador/a que lo solicite, de cara a considerar su viabilidad.

ARTÍCULO 32. INCAPACIDAD PERMANENTE Y TOTAL PARA SU PROFESIÓN HABITUAL.

1. Con el fin de asegurar los emolumentos fijos del/la empleado/a en caso de acontecer una Incapacidad Permanente Total, que le impida -por tanto- la continuación de su profesión habitual, la Empresa suscribirá una Póliza de Seguros cuya cobertura será el aseguramiento de una renta, hasta la fecha ordinaria de jubilación del/la empleado/a, consistente en la diferencia entre el importe de la pensión bruta anual obtenida de la Seguridad Social y el ochenta y nueve por ciento (89%) de los conceptos fijos. A los efectos del cálculo de conceptos fijos, se considerarán los siguientes: Salario Base; Complemento Salario Base Histórico; Antigüedad Consolidada; Participación en Beneficios; Complemento Personal Compensatorio y Complemento de Nuevo Ingreso.

   Dicha diferencia se percibirá de acuerdo con lo que se establezca en el Reglamento del Plan de Pensiones de la Empresa referente a esta materia.
2. Si, como consecuencia de una revisión de la Resolución del INSS de Incapacidad Permanente Total, posterior al cese en la Empresa, el/la trabajador/a fuere declarado/a apto/a para el

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

desempeño de su trabajo habitual, cuya incapacidad originó en principio dicha prestación de Invalidez, la Empresa se compromete a una nueva contratación, manteniendo el mismo Grupo Profesional y Categoría, que ostentaba el/la trabajador/a en el momento del cese.

3. El abono de la renta asegurada exigirá Resolución firme de Pensión de Invalidez por Incapacidad Permanente Total, y no observarse circunstancia alguna derivada de fraude de ley, que pudiera dar lugar a la retirada de la pensión por el INSS, o cualquier otra situación sobrevenida que pueda dar lugar a la cancelación definitiva de la pensión diferente de una revisión, que tampoco obligaría a la recolocación en la Empresa.

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:

   A) Los contratos que se refieran a plazas incluidas en los Grupos Profesionales 6, 5, 4, 3-A y 3-B.

   B) Aquellos contratos temporales celebrados al amparo de cualquier modalidad vigente en cada momento, que se puedan producir en base a cualquier causa legal establecida (interinidad, IT, AT, licencias, etc.).

   C) 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 resto de plazas no conformadas como de libre designación, se estará a los siguientes criterios:

   A) Convocatoria interna entre el personal de plantilla.

   B) Convocatoria pública o restringida. En caso de que, a criterio de la Dirección de la Empresa, bien por razones organizativas o por falta de candidatos no pudiese cubrirse internamente, y en función de la urgencia necesaria para obtener candidato, la plaza se convocará bien públicamente, en el caso de que no exista dicha emergencia, por no requerir una ocupación inmediata, o bien se podrá seleccionar entre aquellos candidatos que hayan prestado servicios anteriormente en la Empresa de forma temporal, teniendo en cuenta su valía, experiencia y profesionalidad demostradas, o bien de entre los finalistas de concursos celebrados anteriormente por la Empresa; siendo en ambos casos preceptivo el informe favorable del Director/a de RRHH.

   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 currículums 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.

4. La regulación de las convocatorias para el ingreso en las plazas que no sean de libre designación será la siguiente:

   4.1. En primer lugar, se convocarán mediante Concurso de Méritos, siguiendo lo establecido en los artículos 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 tablones de anuncios internos cumpliéndose las siguientes normas:

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

- 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 sumirá 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.

Los criterios de valoración, a falta de publicación de otros específicos para ese puesto que prevalecerán sobre estos criterios generales, serán los siguientes:

- 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 punto por cada curso de formación realizado dentro del ámbito de la Empresa.
- 1,00 punto por cada nivel de estudios realizado, conforme a la clasificación de niveles de estudio establecida en el presente Convenio en el artículo 50, a excepción de Educación Infantil.
- 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.

En aquellos supuestos de estudios de posgrado, máster o cursos de especialización, el punto será otorgado sobre una base lectiva de 300 horas, de forma que, si el contenido excede dichos créditos horarios, se incrementará en dicha proporción o si, por el contrario, posee menor carga lectiva horaria, se reducirá en igual proporción, evaluándose de este modo proporcionalmente el punto que incluye el presente artículo, con respecto a las horas que acredite el título. Asimismo, el Tribunal no realizará valoración de cursos o certificaciones que tengan igual o similar contenido, ya que se consideran meras actualizaciones del conocimiento previo, y no deben ser evaluados de forma cumulativa, o si se considera que la evaluación de cursos de especialización no guarda relación alguna con las características del puesto de trabajo.

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 mera 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.

4.2. 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.

4.3. En tercer lugar, para el caso de que la plaza no llegare 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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 fuera considerado de urgencia, se publicará en el correspondiente apartado de la Web de la Empresa.

4.4 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.

5. El personal que preste servicios en la Empresa mediante un contrato temporal en la modalidad de Prácticas percibirá, como máximo, durante los seis primeros meses de vigencia, el 75,00 % del salario correspondiente al Grupo Profesional del puesto que tenga asignado, abonándosele el 100,00 % el resto de los meses.

La duración de los mismos estará supeditada a las necesidades del servicio, en materia de concertación de este 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 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:

A. 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.

B. En reconocimiento de la capacitación profesional de los/as trabajadores/as y el nivel de responsabilidad asumidos, en el desarrollo de las funciones encomendadas.

C. Por la ampliación y/o asignación de nuevas responsabilidades y tareas.

D. 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 está 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 aspirante/a 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 33.4, sobre Ingresos, del presente Convenio.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 de Huelva.
- Dos componentes por parte de la Empresa, designados por la Dirección-Gerencia.
- 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 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 correspondiente recibo de salarios del/la trabajador/a, al que tendrá acceso a través de la red corporativa de la Empresa, con los medios de seguridad adecuados.

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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 III, al presente Convenio.

ARTÍCULO 40. SALARIO DÍA.

Se entenderá por salario día a efectos del cálculo de los pluses, la suma de lo percibido teóricamente por sueldo salario base, Complemento de Salario Base Histórico, Antigüedad Consolidada y Participación en Beneficios, en las doce pagas ordinarias, divididas entre 365 días.

ARTÍCULO 41. 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 fi n por la Empresa.

ARTÍCULO 42. COMPLEMENTOS PERSONALES.

1. PREMIO POR ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

A – Reglas Generales.

Con el fin de reconocer expresamente la continuidad temporal de los/as trabajadores/as que han venido prestando 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 complemento por antigüedad consolidada, como nuevo concepto que sustituye en su integridad el anterior complemento personal por antigüedad, al considerarse una medida imprescindible para garantizar, no solo las posibilidades de expansión y crecimiento de la Empresa, sino su propia continuidad y productividad. Por ello, todas las menciones que se efectúan a la antigüedad en este Convenio Colectivo, siempre que tengan repercusión económica, se habrán de entender realizadas con el régimen establecido en este artículo, manteniéndose diferentes sistemas de premio en función de la fecha de ingreso, todo ello fruto de los diferentes objetivos y desarrollo de estructura salariales, dados los distintos derechos consolidados por cada empleado/a, y que deberán ser considerados “ad personam” durante la vigencia de sus relaciones laborales con la sociedad, fruto de las diversas negociaciones colectivas que les son de aplicación.

B – Reglas Específicas.

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

I. Personal con sistema aplicado de antigüedad anterior al Convenio Colectivo 1981/1982: partirá de la mencionada fecha a efectos de acumulación de años para obtener su porcentaje relacionado, conforme al sistema aplicado en el Convenio Colectivo vigente a su ingreso. Para este colectivo, salvo adscripción voluntaria a un sistema posterior, se continuará aplicando dicho baremo, por los derechos adquiridos y garantía «ad personam» que tienen reconocidos.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

El baremo aplicable consistirá en el 2,0% del salario base por cada uno de los diez primeros años de servicio en la Empresa y el 1,5% 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, teniendo en cuanta que la fecha a efectos de inicio del premio de antigüedad será la del primero de enero y la del primero de julio, conforme el ingreso se haya producido en el primer o segundo semestre del año.

II Personal con sistema aplicado de antigüedad posterior al Convenio Colectivo 1981/1982, e ingreso anterior al 01/01/2012: se aplicará un sistema de premio por antigüedad consolidada conforme a la siguiente tabla de baremos:

Durante año antigüedad	Porcentaje sobre salario base	Durante año antigüedad	Porcentaje sobre salario base
1	2,0 %	**21**	21,0 %
2	4,0 %	**22**	22,0 %
3	6,0 %	**23**	23,0 %
4	8,0 %	**24**	24,0 %
5	10,0 %	**25**	25,0 %
6	11,5 %	**26**	26,0 %
7	13,0 %	**27**	27,0 %
8	14,5 %	**28**	28,0 %
9	16,0 %	**29**	29,0 %
10	17,5 %	**30 y siguientes**	30,0 %
11 a 20	20,0 %		

De este modo, durante el año 31º y siguientes, el porcentaje del 30,0% quedará congelado indefinidamente, durante el resto de la vida laboral del/la trabajador/a, hasta su baja definitiva en la Empresa.

III. Personal con sistema aplicado de antigüedad con ingreso igual o posterior al 01/01/2012: se aplicará un sistema de premio por antigüedad consolidada conforme a la siguiente tabla de baremos:

Durante año antigüedad	Porcentaje sobre salario base	Durante año antigüedad	Porcentaje sobre salario base
1	**2,0 %**	**5**	**10,0 %**
2	**4,0 %**	**6**	**11,5 %**
3	**6,0 %**	**7**	**13,0 %**
4	**8,0 %**	**8 y siguiente**	**14,5 %**

De este modo, durante el año 8º y siguientes, el porcentaje del 14,5% quedará congelado indefinidamente, durante el resto de la vida laboral del/la trabajador/a, hasta su baja definitiva en la Empresa.

Dado que este nuevo régimen se integra en el presente Convenio, inicialmente todo el personal que no posea actualmente sistema de antigüedad consolidada iniciará su percepción en 2017 partiendo del mínimo del 2%.

C – Reconocimiento extraordinario por años de servicio.

Con objeto de reconocer la especial trayectoria y fidelización en la continuidad en la Empresa de, se establece un abono único al cumplir los veinticinco años de servicio en la Empresa para todo el personal, por importe de 1.388,16 Euros, que serán íntegramente abonados en la nómina

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

del mes en el que se cumpla dicho hito.

El personal que a la fecha de su cese en la Empresa no haya alcanzado dicho periodo de veinticinco años de antigüedad, no tendrá derecho al cobro de mencionado importe.

2. COMPLEMENTO DE SALARIO BASE HISTÓRICO

Con la aprobación en el Convenio Colectivo 2012-2016 de una nueva estructura salarial, y con la finalidad de una 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 de dicho Convenio percibiera salarios superiores, y a los que será de exclusiva aplicación, se genera el Complemento de Salario Base Histórico (en adelante, "CSBH"). 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. El importe exacto de este concepto, para cada trabajador/a, será el 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 Convenio 2012-2016, 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 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 trabajador/a conforme al módulo de cálculo establecido en el artículo 53.2 del Convenio Colectivo, por lo que resultará un concepto a incluir expresamente en al ámbito de aplicación de éste.

Idéntica consideración tendrá el CSBH sobre el resultado de los planes de previsión que corresponden al 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.

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.

3. COMPLEMENTO PERSONAL COMPENSATORIO

Como consecuencia de la implantación de una nueva estructura retributiva en el Convenio Colectivo 2012-2016, y al objeto de salvaguardar expresamente los derechos adquiridos por los/as trabajadores/as de la Empresa reconocidos en el art. 4, se crea el Complemento Personal Compensatorio (en adelante "CPC"), de naturaleza estrictamente salarial. En este sentido, 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 (concretamente antiguos 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. Su cuantía se fija en 527,17 Euros

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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.

4. COMPLEMENTO POR NUEVO INGRESO

Para el personal no incluido en el artículo 4, motivado en razones de equidad distributiva, se crea el Complemento por Nuevo Ingreso (en adelante, "CNI"). Su percepción será incompatible con la percepción del CPC, de modo que todo el colectivo de empleados y empleadas poseerá uno u otro.

Su cuantía se fija en las siguientes cuantías:

En 2017: 0% del CPC

En 2018: 10% del CPC

En 2019: 10% del CPC

En 2020: 20% del CPC

En 2021: 30% del CPC

ARTÍCULO 43. 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 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 PANTALLA Y CONDUCCIÓN.

Se percibirá por todos los/as trabajadores/as, en compensación a los trabajos que realizan con ordenadores, atención al público, o por la conducción de vehículos. Para su percepción, al menos, deberá de asistirse al trabajo como mínimo un tercio del mes, sin que pueda prorratearse su importe. Asimismo, no se percibirá durante el mes de vacaciones, teniéndose para ello en cuenta el mes que se tome el mayor periodo de días consecutivos de vacaciones, conforme al PVA.

Su cuantía se establece en 63,71 € por mes trabajado, conforme a las reglas anteriormente establecidas, y según la regulación contemplada en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio.

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 7,13 Euros.

De forma excepcional, asimismo, a partir del 01 de enero de 2018 se percibirá dicho Plus por toda la plantilla durante los días 24 y 31 de diciembre. De igual modo, se percibirá por toda la plantilla a partir de 2019, durante los días 25 de diciembre 1 de enero.

Asimismo, con respecto al personal que presta su servicio bajo sistema de turnos y que asista a cursos de formación en sus días de descanso, será abonado el presente Plus en aquella jornada que -finalmente- sea obtenida de descanso en compensación con dichas horas.

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 diez por ciento (10,00%) 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 este plus, está cuantificado en meses de treinta 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

De forma excepcional, asimismo, a partir del 01 de enero de 2018 se percibirá dicho Plus por toda la plantilla durante los días 24 y 31 de diciembre. De igual modo, se percibirá por toda la plantilla a partir de 2019, durante los días 25 de diciembre 1 de enero.

4. 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 quince por ciento (15,00%) de su salario base diario por día efectivamente trabajado.

   De forma excepcional, asimismo, a partir del 01 de enero de 2018 se percibirá dicho Plus por toda la plantilla durante los días 24 y 31 de diciembre. De igual modo, se percibirá por toda la plantilla a partir de 2019, durante los días 25 de diciembre 1 de enero.

   Asimismo, con respecto al personal que presta su servicio bajo sistema de turnos y que asista a cursos de formación en sus días de descanso, será abonado el presente Plus en aquella jornada que -finalmente- sea obtenida de descanso en compensación con dichas horas.

5. PLUS DE NOCTURNIDAD.

   Los trabajos realizados entre las 22:00 y las 06:00 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 percibirá, tendrán una retribución específica que consistirá en el veinte por ciento (20%) del salario día. Si el trabajo se realizare solo parcialmente, se cobrará el porcentaje proporcional.

6. PLUS DE DESTAJO EN LA CONDUCCIÓN.

   Se percibirá exclusivamente por el personal del Área Funcional Operaria que prestan servicios en la Unidad Organizativa 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.

7. 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 3,64 Euros por día efectivamente trabajado.

8. PLUS DE CORRETURNOS.

   Como compensación económica al servicio de correturnos, 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.

9. PLUS DE SÁBADOS Y/O 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 siguiente:

   a) En caso de que el/la trabajador/a no posea CSBH, percibirá 46,72 € por día efectivo de guardia.

   b) En caso de que el/la trabajador/a posea CSBH, percibirá 70,42 € por día efectivo de guardia.

   A partir del 1 de enero de 2019, los importes serán los siguientes:

   a) En caso de que el/la trabajador/a no posea CSBH, percibirá 51,72 € por día efectivo de guardia.

   b) En caso de que el/la trabajador/a posea CSBH, percibirá 75,42 € por día efectivo de guardia.

   En todo caso, deberá concederse el descanso que legalmente corresponda.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

10. 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 siguiente:

a) En caso de que el/la trabajador/a no posea CSBH, percibirá 53,40 € por día efectivo de guardia.

b) En caso de que el/la trabajador/a posea CSBH, percibirá por 80,48 € por día efectivo de guardia.

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 siguiente:

a) En caso de que el/la trabajador/a no posea CSBH, percibirá 97,90 € por día efectivo de guardia.

b) En caso de que el/la trabajador/a posea CSBH, percibirá por 147,55 € por día efectivo de guardia.

A partir del 1 de enero de 2019 el importe del presente Plus pasará a ser:

a) En caso de que el/la trabajador/a no posea CSBH, percibirá 147,90 € por día efectivo de guardia.

b) En caso de que el/la trabajador/a posea CSBH, percibirá por 197,55 € por día efectivo de guardia.

A partir del 1 de enero de 2020 el importe del presente Plus pasará a ser:

a) En caso de que el/la trabajador/a no posea CSBH, percibirá 197,90 € por día efectivo de guardia.

b) En caso de que el/la trabajador/a posea CSBH, percibirá por 247,55 € por día efectivo de guardia.

A partir del 1 de enero de 2021 el importe del presente Plus pasará a ser:

a) En caso de que el/la trabajador/a no posea CSBH, percibirá 247,90 € por día efectivo de guardia.

b) En caso de que el/la trabajador/a posea CSBH, percibirá por 297,55 € por día efectivo de guardia.

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 08:00 horas

Entrada el día 31 a las 22:00 horas con salida el día 1 a las 08:00 horas

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

Turnos de Guardia:

Entrada el día 25 a las 08:00 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 08:00 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

11. 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 G.P.3-B, G.P.3-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 los apartados 5 a 10 del presente artículo, y en el artículo 44, 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.

12. QUEBRANTO DE MONEDA.

1. La Empresa, con objeto de compensar las pérdidas económicas que puedan producirse con motivo del manejo de efectivo en la Caja Central de la misma, abonará al personal que preste dichos servicios un plus, denominado quebranto de moneda, que se cobrará exclusivamente por día efectivamente trabajado, por un importe de 5,02 Euros.
2. Las pérdidas económicas resultantes de descuadres en la 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 seis meses naturales, más las dos pagas extraordinarias correspondientes a dicho semestre.

ARTÍCULO 44. 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 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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, conforme al calendario laboral establecido en el artículo 15 del presente Convenio.

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, conforme al calendario laboral establecido en el artículo 15 del presente Convenio.

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 G.P. 2-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 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 1 de junio y se reiniciará el 1 de octubre de cada año, recuperándose durante los otros ocho 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 la mencionada suspensión, contado a partir del día de la incorporación a dicho sistema.

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 trabajador, dividido en doce mensualidades, abonable en los recibos salariales de los 12 meses ordinarios.

   Asimismo, el mencionado cálculo se incrementará con 2,47 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 seis horas y media.

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.

La cuantía se aprobará por la Dirección-Gerencia, previo Informe de la Dirección de RRHH, en función de la aplicación de los factores de encuadramiento determinados en el artículo 7, con el límite del 20% de los factores fijos.

4. COMPLEMENTO SINGULAR DE PUESTO.

Se establece un Complemento Singular de Puesto (en adelante, C.S.P.) para aquellas posiciones en los que la Dirección-Gerencia, a través de Informe preceptivo de la Dirección de RR.HH., determine que concurren factores o condiciones de encuadramiento distintos de los que sirvieron inicialmente para determinar su clasificación en los Grupos Profesionales establecidos en el artículo 8 de este Convenio Colectivo, o bien que dichos factores se presenten con una mayor intensidad, de forma que se reconozcan otras singularidades que acontezcan por la especial naturaleza del puesto de trabajo o sus condiciones (tales como responsabilidad, personal a cargo, diferente disponibilidad horaria, o mayor dificultad, entre otros).

En este sentido, el C.S.P. aplicado a una determinada posición podrá incluir uno más módulos de encuadramiento.

La cuantía para cada módulo se establece en un importe de 75,00 €, y el número de módulos podrá ir desde 1 a 5.

No todos los puestos de trabajo, por el hecho de poseer los factores expuestos, deben poseer C.S.P. Los factores inherentes al puesto no determinan, por sí, la singularidad, que debe darse tras el encuadramiento regulado en los arts. 7 y 8 del Convenio.

La aplicación de un C.S.P. conllevará una comunicación al Comité de Empresa, que informará de la aplicación y número de módulos aplicados a un encuadramiento.

ARTÍCULO 45. 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 treinta días, más Antigüedad Consolidada.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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.

3. PLUS DE CONVENIO

Se incluye un Plus de Convenio para todo el personal, a percibir en la nómina del mes de diciembre de cada año, consistente en las siguientes cuantías, no revisables en función de ningún índice de actualización:

En 2017:	350,00 €
En 2018:	500,00 €
En 2019:	600,00 €
En 2020:	757,00 €
En 2021:	1.010,00 €

El personal que cause baja en la Empresa tendrá derecho a percibir la parte proporcional de dicho Plus, en función de su fecha de cese.

CAPÍTULO VII - RÉGIMEN ASISTENCIAL Y SOCIAL

ARTÍCULO 46. 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 47. 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 48. 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 381,43 Euros.

   En caso de haber percibido íntegramente el importe, y por cualquier circunstancia (I.T., accidente de trabajo o no, enfermedad profesional, permiso retribuido, fallecimiento u hospitalización por motivo grave de familiar de primer grado, etc.), quedan días pendientes de tomar al 30 de noviembre del año correspondiente al periodo vacacional, y no se ha completado íntegramente el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones durante los meses referidos, se perderá el derecho a la percepción de la mencionada bolsa de forma proporcional al periodo no disfrutado en los meses indicados, descontándose de la nómina correspondiente al mes de diciembre, el importe percibido indebidamente.

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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

ARTÍCULO 49. AYUDA DE ESTUDIOS PARA EMPLEADOS/AS, CÓNYUGES E HIJOS/AS.

1. Cuantías.

Se establecen unos importes en concepto de "Ayuda de estudios" destinado a empleados/as, cónyuge e hijos/as, cuyas bases y cuantías máximas serán las siguientes:

A) Educación Infantil		
Primer Ciclo	De 0 a 3 años	195,67 € / curso
Segundo Ciclo	De 3 a 6 años	

B) Educación Primaria (de 6 a 12 años), Educación Especial y obtención del Graduado Escolar		
Primer Ciclo	Cursos 1 y 2 (6 a 8 años)	391,34 € / curso
Segundo Ciclo	Cursos 3 y 4 (8 a 10 años)	
Tercer Ciclo	Cursos 5 y 6 (10 a 12 años)	
Educación Especial	(Por importes acreditados)	
Graduado Escolar		

C) Educación Secundaria Obligatoria (de 12 a 15 años) y Escuelas Oficiales de Idiomas		
Primer Ciclo	Cursos 1, 2 y 3	391,34 € / curso
Segundo Ciclo	Curso 4	
Escuelas-taller		
Formación Profesional Grado Básico (FP I)	Cursos 1, 2 y 3	
Escuelas Oficiales de Idiomas	Nivel básico (1 y 2) e Intermedio (1), Nivel Avanzado (1 y 2) y C1	

D) Enseñanzas Académicas y Enseñanzas Aplicadas (De 16 a 18 años)	
Bachillerato	587,01 € / curso
Formación Profesional Grado Medio (FP II)	
Enseñanzas Profesionales de Artes Plásticas	
Enseñanzas Deportivas de Grado Medio	

E) Estudios Medios y Superiores	
Formación Profesional Grado Superior (FP III)	782,68 € / curso
Másteres, Postgrados Universitarios, Doctorados	
Grados y Dobles Grados (Precio por crédito formalizado)	13,04 € / crédito

F) Otras ayudas por Formación	
Acceso a la Universidad	195,67 €
Oposiciones a funcionariado (*) *(*) Por importe acreditado, tras certificación de presentación, con un límite del importe indicado y máximo 1 año, debiendo transcurrir al menos otros tres años para el derecho a su percepción. No tendrá derecho a esta opción el propio empleado/a.*	Conforme al nivel de estudios requerido para acceder a la oposición.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

2. Normas Comunes.

Los importes indicados serán proporcionales al número de días trabajados en el año para el personal que ingrese o cese dentro del año natural.

Si las asignaturas de los cursos están asignadas por el sistema de créditos, se abonará cada crédito al precio estipulado en el Apartado E) “Grados y Dobles Grados”. No obstante, se requerirá la aportación del correspondiente desglose de asignaturas por cursos completos del ciclo que se trate, expedido por el Centro Docente donde se impartan los estudios.

En el caso de empleados/as que vayan a efectuar Cursos específicos que a criterio de la Dirección de la Empresa puedan resultar de aprovechamiento profesional (v. gr. Informática, Contabilidad, Mecanografía, etc.) que pueda suponer una mejora en el rendimiento de su puesto de trabajo, podrá otorgar una ayuda parcial o total del coste acreditado de dicho curso, con la limitación del importe contemplado en el Apartado D), pudiendo solicitar la finalización con aprovechamiento, siendo posible la solicitud de reingreso del importe abonado para el caso de no acreditar dicho extremo.

En el caso del apartado F) “Otras ayudas por Formación”, se abonará el importe indicado, y por una única vez por candidato, una vez se acredite formalmente mediante certificación, la presentación al examen de acceso u oposición.

3. Documentación.

Para recibir las ayudas contempladas en el apartado 1 del presente artículo, el/la empleado/a deberá justificar documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

4. Calificación.

Se exigirá calificación suficiente para el pase al siguiente curso, tanto en Empleados/as (apartado 2), cómo Cónyuges (apartados B, C, D y E).

5. Cónyuges.

En el caso de los cónyuges, para la obtención de las ayudas de los apartados B, C, D, y E, deberá acreditarse documentalmente el gasto efectivamente realizado, aportando original para su compulsa. En estos supuestos el importe de la ayuda exclusivamente se destina al importe de la matriculación, sin que se pueda incluir ningún otro importe.

Asimismo, las ayudas para los cónyuges regirán exclusivamente en el supuesto que los mismos no obtengan rentas de trabajo alguna, por lo que podrá solicitarse documentación que acredite dicha situación al momento de efectuar el pago.

6. Abono.

El importe de la ayuda de estudios se abonará en la nómina correspondiente al mes de octubre de cada año. Las matriculaciones que excepcionalmente no puedan ser solicitadas y acreditadas antes de dicha fecha, se abonarán en el mes de abril posterior a la fecha de acreditación, o bien quedará pendiente hasta la nómina del mes de octubre del siguiente año.

7. Equivalencia de planes de estudio.

Si los diferentes Planes de Estudio del actual sistema de Educación implantado en Andalucía modificaran su estructura durante la vigencia del presente Convenio de forma que la aplicación del presente artículo pudiere producir discrepancias en su interpretación, se reunirá la Comisión Paritaria descrita en el Artículo 64 del presente Convenio, quien resolverá con el criterio que mejor proceda, siendo éste de obligado cumplimiento para la reclamación interpuesta por el empleado/a.

ARTÍCULO 50. 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 475,46 Euros.

En caso de natalidad la ayuda entregada al trabajador/a será de 190,22 Euros por cada hijo/a nacido vivo. Esta cantidad será la misma en caso de adopción legal.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

ARTÍCULO 51. AYUDA POR CÓNYUGE E HIJOS/AS DISCAPACITADOS.

Aquellos/as trabajadores/as con cónyuge o hijos/as que padezcan una discapacitación 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 228,08 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 52. 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: 7,62 Euros
   - Almuerzo: 28,32 Euros
   - Cena: 22,64 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 57,10 Euros diarios para satisfacer gastos menores originados por la estancia.

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

   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,

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

bocadillos y bebidas, abonándose en este caso a los/as trabajadores/as el importe de la comida no realizada, con los siguientes importes:

- Desayuno: 5,78 Euros
- Almuerzo: 17,32 Euros
- Cena: 13,86 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 53. 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 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 o Complementos Nuevo Ingreso mensual.

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

   Esta mejora comprenderá desde el primer día, sea cual fuere la duración de dicha situación, e independientemente del motivo de la incapacidad (accidente de trabajo o enfermedad común).

ARTÍCULO 54. ANTICIPO ORDINARIO.

Los/as empleados/as podrán solicitar por anticipado hasta el 75,00 % del salario mensual que perciben en conceptos de salario base, antigüedad consolidada, Participación en Beneficios y Complemento Personal Compensatorio o Complemento de Nuevo Ingreso.

Antes del día 10 de cada mes, los/as trabajadores/as presentarán en el Departamento de Administración de Personal la correspondiente solicitud, debidamente cumplimentada y firmada, para su correspondiente tramitación y abono, con previsión de que éste se realice alrededor del día 15 de cada mes. En caso de que el mencionado día coincidiera en sábado, domingo o festivo, se preverá que se anticipe al anterior día hábil.

No obstante, en casos excepcionales, y ante necesidad urgente demostrada, podrá solicitarse de la Dirección 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, o cualquier otro tipo de retención a que esté sujeto el/la trabajador/a.

ARTÍCULO 55. ANTICIPOS REINTEGRABLES SUPERIORES AL MES.

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

1. La cantidad total destinada por la Empresa a anticipos reintegrables es de 212.600,00 Euros.

2. Se constituyen dos tipos de Anticipos Reintegrables: el Variable y el Fijo.

   A) Anticipo Reintegrable Variable: A este tipo de anticipos se destina una partida presupuestaria de 93.600,00 Euros. El/la trabajador/a podrá fijar su solicitud hasta un importe máximo de 4.000,00 Euros. Su concesión será aceptada o denegada en función de la disponibilidad de fondos que arroje dicha partida. En este sentido, no se podrán otorgar nuevos anticipos que hagan sobrepasar el fondo máximo indicado, entretanto no se produzcan devoluciones que permitan poseer saldo suficiente para su concesión.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

B) Anticipo Reintegrable Fijo: A este tipo de anticipos se destina una partida presupuestaria de 119.000,00 Euros. Los anticipos fijos poseen un importe fijo de 7.000,00 Euros. Su concesión será aceptada o denegada en función de la disponibilidad de fondos que arroje dicha partida. En este sentido, no se podrán otorgar nuevos anticipos que hagan sobrepasar el fondo máximo indicado, entretanto no se produzcan devoluciones que permitan poseer saldo suficiente para su concesión.

3. La devolución de los anticipos se efectuará en un máximo plazo máximo de veinticuatro (24) meses naturales consecutivos, pudiendo incluir en dicho plazo las amortizaciones de las pagas extraordinarias comprendidas en dicho periodo.

4. No se requerirá justificación del destino al que se dedica el importe solicitado. Para su solicitud, deberá dirigirse modelo normalizado al Departamento de Administración de Personal. Para su concesión se seguirá un riguroso orden de petición, en función del tipo de anticipo solicitado.

5. La concesión del anticipo se encuentra limitada al importe disponible en cada momento del fondo, que no podrá superar nunca la cantidad total asignada por la Empresa. Se considerará la posibilidad de conceder nuevos anticipos cuando exista fondo suficiente para ello. En caso de imposibilidad para su concesión, por dicha falta de fondos en la partida presupuestaria correspondiente, se seguirán los siguientes criterios:

   a) No podrá solicitarse un nuevo anticipo, hasta haber reintegrado en su totalidad el anticipo anteriormente concedido.

   b) Tendrá preferencia en su concesión el/la trabajador/a que no lo haya solicitado en los últimos treinta y seis (36) meses y, en segundo lugar, los que no lo hayan disfrutado en los doce meses anteriores, por riguroso orden de fecha de cancelación, clasificada de más a menos.

6. La cuota resultante al dividir el anticipo reintegrable, fijo o variable, por el número de plazos determinado por el trabajador para su devolución, con o sin inclusión de las pagas extraordinarias, será descontada de las nóminas del/la trabajador/a desde la concesión por parte de la Dirección de RR.HH. La fiscalidad de estos anticipos será la que legislativamente corresponda.

7. Los/as trabajadores/as que no estén acogidos 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.

8. En el caso de trabajadores/as con contratación no indefinida, no se concederán anticipos superiores al mes cuyo importe total pueda superar la cuantía de los conceptos fijos de una mensualidad, siendo preceptiva la aprobación, en dicho supuesto, de la Dirección de RR.HH.

9. La desvinculación de la Empresa por cualquier causa conllevará indefectiblemente el reintegro inmediato del saldo pendiente, a descontar de la nómina de finiquito o liquidación del/la trabajador/a, acto para el que la Empresa queda facultada expresamente desde el momento del perfeccionamiento del anticipo.

ARTÍCULO 56. HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE.

Destinado al fomento de una vida saludable en el entorno laboral se destinará una Partida Presupuestaria Anual que, de común acuerdo entre la representación de los/as trabajadores y la Dirección, diseñará un plan de acción coordinado, que permita impulsar diferentes medidas, servicios y recomendaciones para mejorar la salud global de las personas en los diferentes puestos de trabajo y, por extensión, acaben convirtiendo la organización en una organización saludable, donde los riesgos físicos y psicosociales para la salud hayan sido minimizados y las políticas y las instalaciones favorezcan la continuación de la adopción de hábitos saludables.

En este sentido se trazan cuatro líneas estratégicas iniciales (Alimentación - Actividad Física - Educación Sanitaria - Buen Clima Laboral), priorizando aquellas actividades y servicios que, debidamente planificadas y sistematizadas, presenten mayores posibilidades de continuidad y estabilidad. Anualmente se aprobará un Plan de Acción de Hábitos de Vida Saludable que conforme todas estas medidas, servicios y recomendaciones.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

ARTÍCULO 57. DEFENSA JURÍDICA Y RESPONSABILIDAD CIVIL.

1. 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.
2. 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.
3. 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 o bien mediante asunción directa por la propia Empresa, 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 – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 58. 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 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los Reglamentos que la desarrollen, y normas que la pudieran sustituir.

ARTÍCULO 59. REVISIÓN MÉDICA ANUAL.

A todo 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, en función del colectivo al que se dirige: 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 Responsables de la Unidad Organizativa, Sección o Departamento organizarán el turno de asistencia del personal a su cargo, remitiéndolo al Departamento de RR.HH., quien, en colaboración el 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 58.

CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 60. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

Con relación a esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, V Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Potabilización, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas, aprobado por Resolución de 22 de octubre de 2015, o aquel que pudiere sustituirlo, así como la normativa sectorial, especial o general que en cada momento fuere aplicable.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

CAPÍTULO X - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 61. 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 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 Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas sindicales retribuidas de 3.150 horas anuales. Estas horas sindicales serán distribuidas con carácter mensual a razón de 262 horas y media mensuales, a partes iguales entre cada uno de los miembros del Comité de Empresa, pudiendo producirse la acumulación mensual de las mismas, en uno o más miembros del Comité.

   En este 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 700,00 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, no actualizables por índice alguno durante la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 62. 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 63. DIFUSIÓN DEL CONVENIO.

Cuando el presente Convenio sea registrado ante la autoridad laboral competente, se procederá a su difusión, mediante difusión masiva, en formato “Pdf”, a toda la plantilla, mediante correo electrónico, así como a su inclusión dentro del Portal de acceso Gesdocal. Igualmente se incluirán en los tablones de anuncio de la Empresa. No obstante, si cualquier trabajador/a lo solicita, le será facilitado en papel de impresora, en formato A4.

ARTÍCULO 64. 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 Estatuto de los Trabajadores.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, o aquella que pudiere sustituirla.

ARTÍCULO 65. PLANES DE IGUALDAD.

La Empresa, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha aprobado e implantado un Sistema de Gestión de Igualdad, cuyo fin primordial es la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, definiendo diferentes Políticas y Objetivos de Igualdad, tras la aprobación de la Declaración de la Empresa en Materia de Igualdad y la aprobación de la Política de Igualdad.

Para ello, en el seno de la Comisión de Igualdad, integrada por miembros de la Empresa y el Comité de Empresa, se mantendrá una revisión continua del sistema de gestión, en aras de eliminar o minimizar desigualdades, implementación y mejora del sistema de gestión de igualdad, asegurar su conformidad con la política en materia de igualdad, la mejora de la imagen y la percepción que tienen los/as trabajadores/as del grado de sensibilización por parte de la organización, y la prevención y actuaciones ante posibles situaciones de acoso laboral y/o sexual.

ARTÍCULO 66. 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 67. REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2017.

Se acuerda que a partir del 1 de enero de 2017 se abonarán las tablas salariales y los conceptos retributivos vigentes en el Convenio Colectivo, no establecidos de forma expresa en el Convenio, siendo incrementados en el uno por ciento (1,0 %), de conformidad con el límite establecido en el artículo 18, apartado 2 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

ARTÍCULO 68. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2018.

A partir del 1 de enero de 2018 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el Convenio Colectivo durante el año 2017, incrementándose en 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 de forma expresa para el año 2018, que permanecerán inalterables.

ARTÍCULO 69. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2018.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrare al 31 de diciembre del año 2018, como diferencial sobre el 31 de diciembre del 2017, un valor superior al inicialmente aplicado como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2017, se efectuará una revisión salarial igual al exceso sobre dicho porcentaje inicial.

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 citado diferencial, la Empresa abonará a los/as trabajadores/as en la nómina del mes de febrero de 2019, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2018, en concepto de “Regularización Convenio Colectivo 2019”, formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los/as trabajadores/as en el ejercicio fiscal del 2019.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 "Regularización Convenio Colectivo 2017", cobrado en la nómina de febrero del 2018.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I.P.C. a aquellos conceptos retributivos, cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2018 sobre los importes existentes en el 2017, 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 cien por cien (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 2019 se actualizará el exceso del I.P.C. real del año 2018, 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 2018, sobre los importes existentes el 31 de diciembre del año 2018, aumentando directamente el porcentaje de I.P.C. real del 2018 sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de diciembre del 2017 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de enero del 2019, sirviendo por consiguiente como base de cálculo de partida para el incremento salarial pactado del año 2019.

ARTÍCULO 70. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2019.

A partir del 1 de enero de 2019 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el Convenio Colectivo durante el año 2018, incrementándose en 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 de forma expresa para el año 2019, que permanecerán inalterables.

ARTÍCULO 71. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2019.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrare al 31 de diciembre del año 2019, como diferencial sobre el 31 de diciembre del 2018, un valor superior al inicialmente aplicado como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2018, se efectuará una revisión salarial igual al exceso sobre dicho porcentaje inicial.

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 citado diferencial, la Empresa abonará a los/as trabajadores/as en la nómina del mes de febrero de 2020, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2019, en concepto de "Regularización Convenio Colectivo 2020", formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los/as trabajadores/as en el ejercicio fiscal del 2020.

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 "Regularización Convenio Colectivo 2018", cobrado en la nómina de febrero del 2019.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I.P.C. a aquellos conceptos retributivos, cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2019 sobre los importes existentes en el 2018, 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 cien por cien (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 2020 se actualizará el exceso del I.P.C. real del año 2019, 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 2019, sobre los importes existentes el 31 de diciembre del año 2019, aumentando directamente el porcentaje de I.P.C. real del 2019 sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de diciembre del

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

2018 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de enero del 2020, sirviendo por consiguiente como base de cálculo de partida para el incremento salarial pactado del año 2020.

ARTÍCULO 72. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2020.

A partir del 1 de enero de 2020 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el Convenio Colectivo durante el año 2019, incrementándose en 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 de forma expresa para el año 2020, que permanecerán inalterables.

ARTÍCULO 73. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2020.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrare al 31 de diciembre del año 2020, como diferencial sobre el 31 de diciembre del 2019, un valor superior al inicialmente aplicado como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2019, se efectuará una revisión salarial igual al exceso sobre dicho porcentaje inicial.

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 citado diferencial, la Empresa abonará a los/as trabajadores/as en la nómina del mes de febrero de 2021, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2020, en concepto de “Regularización Convenio Colectivo 2020”, formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los/as trabajadores/as en el ejercicio fiscal del 2021.

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 “Regularización Convenio Colectivo 2019”, cobrado en la nómina de febrero del 2020.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I.P.C. a aquellos conceptos retributivos, cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2020 sobre los importes existentes en el 2019, 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 cien por cien (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 2021 se actualizará el exceso del I.P.C. real del año 2020, 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 2020, sobre los importes existentes el 31 de diciembre del año 2020, aumentando directamente el porcentaje de I.P.C. real del 2020 sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de diciembre del 2019 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de enero del 2021, sirviendo por consiguiente como base de cálculo de partida para el incremento salarial pactado del año 2021.

ARTÍCULO 74. INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2021.

A partir del 1 de enero de 2021 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el Convenio Colectivo durante el año 2020, incrementándose en 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 de forma expresa para el año 2021, que permanecerán inalterables.

ARTÍCULO 75. REVISIÓN SALARIAL AÑO 2021.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrare al 31 de diciembre del año 2021, como diferencial sobre el 31 de diciembre del 2020, un valor superior al inicialmente aplicado como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2020, se efectuará una revisión salarial igual al exceso sobre dicho porcentaje inicial.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 citado diferencial, la Empresa abonará a los/as trabajadores/as en la nómina del mes de febrero de 2022, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2021, en concepto de "Regularización Convenio Colectivo 2021", formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los/as trabajadores/as en el ejercicio fiscal del 2021.

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 "Regularización Convenio Colectivo 2020", cobrado en la nómina de febrero del 2021.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I.P.C. a aquellos conceptos retributivos, cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2021 sobre los importes existentes en el 2020, 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 cien por cien (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 2022 se actualizará el exceso del I.P.C. real del año 2021, 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 2021, sobre los importes existentes el 31 de diciembre del año 2021, aumentando directamente el porcentaje de I.P.C. real del 2021 sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de diciembre del 2020 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de enero del 2022.

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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

D) Informar a los 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.

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 treinta 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. GARANTÍAS LABORALES DE LA PLANTILLA A 31 DE DICIEMBRE DE 2010

Los/as trabajadores/as de la Empresa Municipal de Aguas de Huelva (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 Convenio Colectivo de la EMAHSA vigente en el momento de ampliación del capital social de la mercantil, que supuso su transformación en sociedad mercantil de capital mixto, y que regía las relaciones contractuales y 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 ese momento.

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 Ley 30/2007, de 30 de octubre, que regulaba los Contratos del Sector público, y que establecía en su art. 104 la obligación de información de las condiciones laborales del personal subrogado.

También el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores vigente en aquel momento, regulado por el R. D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo, describía la sucesión de la Empresa y la subrogación de los/as trabajadores/as.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 personal de plantilla de la Empresa que se incluye en el artículo 4, 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 Sociales “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 la plantilla incluidos en el artículo 4 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

Igual criterio regirá en caso de 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 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 se regulaba en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores vigente en dicha fecha, 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 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, tal y como se regula en el artículo 4.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. PROGRESIVIDAD DEL PLUS DE PANTALLA Y CONDUCCIÓN.

El Plus de Pantalla y Conducción, que viene a fusionar los antiguos Pluses de Conducción de vehículos y de Pantalla, regulado en el artículo 43, apartado 1, del presente Convenio Colectivo, poseerá una implantación progresiva, conforme se regula en esta Disposición transitoria.

De este modo, a partir del 01 de enero de 2018, se seguirá el siguiente criterio:

a) Aquellos/as empleados/as que vinieran percibiendo ambos conceptos, seguirán percibiendo ambos, de forma que perciban el nuevo Plus de Pantalla y Conducción, nivel 4, por importe de 63,72 €.

b) Aquellos/as empleados/as que vinieran percibiendo únicamente el Plus de Conducción, pasarán a percibir el nuevo Plus de Pantalla y Conducción, nivel 3, por importe de 45,75 €.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

c) Aquellos/as empleados/as que vinieran percibiendo únicamente el Plus de Pantalla, pasarán a percibir el nuevo Plus de Pantalla y Conducción, nivel 2, por importe de 39,11 €.

d) Aquellos/as empleados/as que no vinieran percibiendo ninguno de los dos Pluses aquí indicados, pasará a percibir el nuevo Plus de Pantalla y Conducción, nivel 1, por importe de 21,23 €.

A partir del 01 de enero de 2019, se seguirá el siguiente criterio:

a) Aquellos/as empleados/as que vinieran percibiendo ambos conceptos, seguirán percibiendo ambos, de forma que perciban el nuevo Plus de Pantalla y Conducción, nivel 4, por importe de 63,72 €.

b) Aquellos/as empleados/as que vinieran percibiendo únicamente el Plus de Conducción, pasarán a percibir el nuevo Plus de Pantalla y Conducción, nivel 3, por importe de 54,78 €.

c) Aquellos/as empleados/as que vinieran percibiendo únicamente el Plus de Pantalla, pasarán a percibir el nuevo Plus de Pantalla y Conducción, nivel 2, por importe de 51,42 €.

d) Aquellos/as empleados/as que no vinieran percibiendo ninguno de los dos Pluses aquí indicados, pasará a percibir el nuevo Plus de Pantalla y Conducción, nivel 1, por importe de 42,46 €.

Por último, a partir del 01 de enero de 2020, la totalidad de la plantilla percibirá el Plus de Pantalla y Conducción, nivel 4, por importe de 63,72 €, manteniendo dicho importe desde esta fecha, y finalizando de este modo su régimen transitorio.

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 Colectivo.

DISPOSICION 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 aquellos mandatos que con el carácter de derecho necesario o de orden público pueda establecer la legislación vigente.

ANEXO I – CORRESPONDENCIA ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA (EMAHSA) A LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR GRUPOS PROFESIONALES

GR. PROF.- NIVEL	ÁREA FUNCIONAL		
	TÉCNICA	**ADMINISTRATIVA**	**OPERARIA**
G.P. 1	-	Telefonista/Información Ordenanzas	Auxiliar de Mantenimiento Peón
G.P. 2 – C	-	Auxiliares Administrativos/as Subinspectores/as	Ayudantes/as de Oficio (Peones Especialistas)
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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

GR. PROF.- NIVEL	ÁREA FUNCIONAL		
	TÉCNICA	ADMINISTRATIVA	OPERARIA
G.P. 2 – A	Auxiliar Técnico	Oficial Administrativo/a Inspector/a de Suministros Inspector/a de Instalaciones Inspector/a de Saneamiento	Oficial de Oficio
G.P. 3 – B	Ayudante Técnico	Jefe/a de Negociado Jefe/a de Almacén	Subcapataz
G.P. 3 – A	Ingeniero/a Técnico C		Capataz
G.P. 4	Ingeniero/a Técnico B	Jefe/a de Sección	-
G.P. 5	Ingeniero/a Técnico A	Jefe/a de Grupo Subdirector/a	-
G.P. 6	Titulado/a Superior Director/a	Titulado/a Superior Director/a	-

ANEXO II –CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL

GR. PROFES.	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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

GR. PROFES.	NIVEL	CRITERIOS GENERALES	FORMACIÓN	FACTORES DETERMINANTES
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 Unifi cado 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es

GR. PROFES.	NIVEL	CRITERIOS GENERALES	FORMACIÓN	FACTORES DETERMINANTES
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.

ANEXO III – TABLAS SALARIALES

Grupos Profesionales	Nivel	Salario Base / Mes
G.P. 1	-	861,54 €
G.P. 2	C	866,41 €
G.P. 2	B	871,29 €
G.P. 2	A	889,98 €
G.P. 3	B	912,73 €
G.P. 3	A	939,53 €
G.P. 4	-	970,42 €
G.P. 5	-	1.001,31 €
G.P. 6	-	1.032,18 €

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 20/02/2018 a las 00:00:22
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs/VqDll/EA/gb7Q3EDpv/cQ==** en https://verifirma.diphuelva.es