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 JOSÉ CEADA LOSA

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE FAMIDAN, S.L.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la Empresa Famidan, S.L., que se dedica a la comercialización, instalación y mantenimiento de sistemas de riego, ensamblaje de equipos de control de riego, fertirrigación y agua potable, y desarrollo tecnológico.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo de Empresa será de aplicación en el único centro de trabajo que tiene abierto la Empresa, y que se encuentra situado en Cartaya (Huelva).

Artículo 3. Ámbito personal.

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a Famidan, S.L., tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Se excluye de la aplicación de este Convenio Colectivo:

a) Las personas cuya relación con la Empresa esté excluida de la Legislación Laboral en vigor y conforme al artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo en el Consejo o miembro de los Órganos de Administración y su dedicación sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

b) El personal empleado que ejerza actividades de alta dirección, o alta gestión, conforme al Real Decreto de 1 de agosto de 1985.

c) El personal perteneciente al Grupo Profesional A, por su condición de directivo, que regulará su relación laboral por contrato individual de trabajo, sin perjuicio de los derechos laborales y sindicales que le correspondan por la legislación vigente.

Artículo 4. Garantías «ad personam».

Se respetarán para aquellos trabajadores que las vengan disfrutando, las condiciones económicas que sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente «ad personam».

Artículo 5. Duración y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» que corresponda, y en cualquier caso, al día siguiente de su firma; sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2018.

La duración será por TRES años, desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020, entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes negociadoras.

Una vez finalizada su vigencia mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sea sustituido legalmente por un nuevo convenio de Empresa.

El presente Convenio se formula como un Convenio Base, del que podrán negociarse sucesivas mejoras.

Artículo 6. Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas. Así pues, en el supuesto de ser declarado nulo algún artículo de los que consta el presente Convenio, las partes se obligan a renegociar este artículo declarado nulo y los con él relacionados pudiendo, de estimarlo necesario ambas partes, renegociar la integridad del presente Convenio colectivo.

Artículo 8. Absorción y compensación.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma de este Convenio, pudieran regir en Famidan, S.L., salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio o estén garantizadas “ad personam”.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencial, acuerdo o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, que estará integrada por dos representantes, uno de la Representación Empresarial y otro de la Representación Social, ambos designados entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

En el supuesto de la inaplicación de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse derivados de la implantación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria, a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la inaplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde la solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, habida cuenta que estará compuesta por dos representantes, se adoptarán por unanimidad de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que no haga posible la emisión de un dictamen de la misma, como procedimiento para solventar las discrepancias, ambas partes acuerdan instar del SERCLA las actuaciones, de conciliación o mediación, de carácter voluntario, que procedan.

CAPÍTULO II

Jornada laboral, permisos, vacaciones y excedencia

Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada Laboral será, en cómputo anual, de 1.784 horas de trabajo efectivo, con distribución irregular en cómputo anual, a lo largo de todo el año, si fuera el caso, con observancia a lo dispuesto en el art. 11 sobre jornada continuada y con el límite máximo de 10 horas, de lunes a viernes; todo ello, sin perjuicio de los trabajos que se realicen en situación de guardia según lo previsto en el artículo 36 de este Convenio Colectivo. La Empresa facilitará a cada trabajador individualmente, antes del 1 de enero de cada año, el calendario para el primer trimestre del año, y antes del 1 de marzo, el calendario anual que incorporará ya el entregado para el primer trimestre más el establecido para el resto del año; ambos calendarios el parcial y el anual se entregará debidamente sellado y firmado por la Empresa.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

El horario de trabajo será el establecido por la dirección de la Empresa.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 11. Jornada continuada

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de una jornada continuada de mañana, limitada, según los casos, desde el 1 de julio al 31 de agosto, de lunes a viernes, tal como se indica a continuación, atendiendo a las Áreas Funcionales y Organizativas de la Empresa en las que se encuentran adscritos los trabajadores, o particularmente al puesto de Coordinación:

- Áreas de Instalación-Electricidad-Automatización y Logística-Almacén y puesto de Coordinación.-lunes a viernes: Jornada de mañana de 8 horas continuadas, comenzando la jornada a las 7:00 horas. En este periodo, durante dos semanas seguidas, en turno rotativo, un número siempre por encima del 20% de los trabajadores adscritos al Área de Instalación-Electricidad-Automatización, con un mínimo de dos trabajadores, uno de ellos del Grupo profesional F o superior, y otro del Grupo G o inferior, mantendrán una jornada partida de 10 horas, correspondiendo dos horas a la jornada de tarde, conforme establecerá la dirección de la Empresa antes del inicio del periodo de jornada continuada en cuadrante con designación de los trabajadores afectados. En caso de que, conforme al porcentaje aquí establecido de turno rotativo, se supere el número mínimo de dos trabajadores afectados, se tendrá que mantener la misma proporción en cuanto a los Grupos profesionales a los que han de pertenecer los mismos.
- Áreas de Administración-Gestión y Técnica.-Jornada de mañana de 7 horas continuadas, comenzando la jornada a las 7:00 horas, durante tres días laborables en la semana; los otros dos días, la jornada será partida, distribuidas en 7 horas por la mañana, que comenzará a las 7:00 horas y 2,5 horas por la tarde, que se iniciará a las 15:30 h.

En cualquier caso, el horario que regirá durante este tipo de jornada, la elección de los dos días en los que corresponderá la jornada partida en este periodo para los trabajadores adscritos a las Áreas de Administración-Gestión y Técnica, que no tendrá que ser necesariamente coincidentes para todos los trabajadores afectados, y el cuadrante con los trabajadores con la jornada partida correspondiente al Área de Instalación-Electricidad-Automatización será el establecido por la dirección de la Empresa, siendo orientativas las horas de inicio de jornada aquí establecidas.

Excepción.-No se aplicará jornada continuada en los servicios que se requiera pernocta, lo que se justifica en que se prolongue lo menos posible el número de días de servicio que requiera la pernocta, salvo que por acuerdo entre la dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, se entienda conveniente su aplicación, atendiendo a las condiciones ambientales o climatológicas en las que se desarrolle o se vaya a desarrollar el servicio.

La retribución del personal que de una u otra forma, conforme se ha indicado, tiene limitada la jornada continua, sin que opere la misma en ciertos días o periodos concretos, y establecida en la tabla salarial anexa (Anexo I) contempla el hecho específico de la jornada continuada con carácter limitado, tal como se establece en este artículo, no correspondiendo ningún plus o retribución especial añadida por dichas circunstancias.

Artículo 12. Prolongación de jornada

La jornada de los trabajadores con funciones de instalación, mantenimiento y reparación de instalaciones o equipos y maquinaria necesarias para emergencias, averías, terminación de trabajos y puestas en marcha, reanudación o restablecimiento del servicio, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo. Se extiende la prolongación de jornada así establecida en este artículo para los trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales B y C de cualquier otro área, para terminación de trabajos que no pueden demorarse tanto en campo como en oficina así como la coordinación, organización y preparativos en general orientados a la resolución de emergencias, averías, puestas en marcha y reanudaciones o restablecimientos de servicio.

Artículo 13. Recuperación de horas no trabajadas. Las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos o inclemencias del tiempo

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

que imposibiliten por completo la realización de los trabajos, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, y sin que compute a efectos de horas extraordinarias, previa comunicación a los trabajadores afectados y a la representación de los trabajadores. No obstante lo anterior si el trabajo hubiera de ser suspendido, por los motivos aquí indicados, una vez transcurridas cuatro horas de trabajo, el resto de jornada no será recuperable y se le abonará la totalidad del salario correspondiente a dicho día.

Artículo 14. Vacaciones

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborables de vacaciones, retribuidas según salario real y conforme al cumplimiento de las siguientes condiciones:

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores antes del 1 de noviembre del año anterior en cuanto al periodo de disfrute comprendido dentro del primer trimestre del año; para el resto se acordará antes del 1 de febrero de cada año. En defecto de acuerdo y con comunicación en los plazos indicados:

- A la dirección de la Empresa le corresponderá la elección, para cada trabajador, de la mitad de los días de disfrute, esto es 11 días laborales, correspondiéndole al trabajador la elección de los otros 11 días laborales.
- La dirección de la Empresa, podrá determinar que los días de vacaciones que le corresponde elegir para cada trabajador, sean disfrutados habitualmente dentro del periodo navideño, lo que se justifica en motivos productivos y de organización de recursos, habida cuenta el notable descenso de producción existente en dicho periodo.
- Para cada uno de los dos periodos de 11 días laborales, se establece un máximo de dos fracciones de días de disfrute, con un mínimo de cinco días laborales de vacaciones en dichas fracciones de cada periodo, si bien, en el periodo de elección correspondiente al trabajador, podrá optar por dividir su periodo de disfrute de 11 días, en tres fracciones, en cuyo caso el número mínimo de cinco días de vacaciones sólo le será de observancia para una de las tres fracciones; idéntica opción tendrá la dirección de la Empresa para el periodo que le corresponde determinar.
- En cualquier caso, y por necesidades de los servicios realizados por la Empresa, las vacaciones, en el periodo que le corresponde elegir al trabajador afectado:
- No podrán coincidir en el tiempo en más de un trabajador, responsable de Área adscrito al Grupo profesional B.
- Para todas las Áreas Funcionales y Organizativas, a excepción del Área de Instalación-Electricidad-Automatización, no podrá coincidir más de un trabajador de un mismo Área.
- Para el Área de Instalación-Electricidad-Automatización, en cualquier caso, no podrá coincidir más del 25% de los trabajadores adscritos a dicha Área (con independencia del Grupo Profesional al que correspondan), y tampoco podrá coincidir más de un trabajador adscrito a este Área por cada Grupo Profesional.

  Dicho porcentaje descenderá al 15% durante las vacaciones que se disfruten en el periodo de jornada continuada establecido en el art. 11 de este Convenio. La aplicación de los porcentajes aquí establecidos determinarán el número de trabajadores así afectados, tomando números enteros de éstos, con redondeo a la baja.
- En caso de coincidencia en la elección, por más de un trabajador del mismo Área se instará por la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores a que se alcance un acuerdo entre los trabajadores afectados en cuanto a quien se le otorgará preferencia para la determinación de las vacaciones; en defecto de acuerdo primará la antigüedad en la Empresa. El trabajador que quede desfavorecido en la decisión por este criterio tendrá el derecho de elección frente al otro trabajador para el siguiente año; en caso de que sean tres o más trabajadores afectados, la representación de los trabajadores elaborará un orden para los sucesivos años, en atención al criterio de antigüedad de cada trabajador. Mismo procedimiento de elección y preferencia que el ya establecido en este párrafo, se aplicará en caso de que se encuentren afectados varios trabajadores correspondientes a un mismo Grupo Profesional, según los criterios anteriores.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

Artículo 15. Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por matrimonio o uniones de hecho: 15 días naturales. La convivencia acreditada deberá estar debidamente inscrita en el registro oficial que se pudiera habilitar al efecto.

   Los trabajadores que hayan disfrutado del permiso de matrimonio por inscripción no podrán disfrutarlo a su vez para esa misma unión por matrimonio eclesiástico o civil.

2. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos: tres días laborales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual, el plazo será de cinco días laborales.

3. Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos: Dos días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

4. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales; no obstante, para cualquiera de tales causas, respecto del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal, o hijo/a, los dos días serán laborables. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro díasnaturales.

5. Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

6. Por nacimientos de hijos: Dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

7. Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la Empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

8. Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

   En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

El inicio de los permisos se contabilizará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia.

Artículo 16. Ausencias.

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

Las bajas por enfermedad o asistencia a consulta médica deberán estar acreditadas, respectivamente, por su correspondiente parte de baja médico o parte de consulta médica oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Para la entrega a la Empresa de los partes de baja por Incapacidad Temporal (IT) y los partes de confirmación, los trabajadores deberán hacerlo en los tres días siguientes a su expedición por el médico del Servicio Público de Salud.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

El parte de alta, se entregará a la Empresa en las veinticuatro horas siguientes.

Artículo 17. Excedencias.

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia altrabajo.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

B) Excedencia Voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de laanterior excedencia.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la Empresa.

Para que la situación de excedencia pueda darse el trabajador ha de solicitar dicha situación a la Empresa y ésta reconocer tal derecho, así como solicitar el reingreso antes de concluir el periodo de excedencia.

El trabajador excedente voluntario solo conserva un derecho preferente al reingreso, condicionado a la existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya que exista o pueda producirse en la Empresa.

CAPÍTULO III

Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 18. Permiso durante el embarazo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al Empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19. Permiso durante la lactancia.

Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia de un menor hasta que este cumpla nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Las horas establecidas como permiso para la lactancia en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad, podrán disfrutarse por el trabajador o trabajadora, a su elección, mediante su substitución por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o mediante acumulación en 14 días naturales completos de permiso retribuido en los términos que acuerde con la Empresa.

Ese permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador; dentro de su jornada ordinaria; El trabajador deberá preavisar al Empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 20. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, o en los supuestos de acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniere disfrutando. Cuando el padre y la madre sean ambos trabajadores de la Empresa y generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo profesional o categoría equivalente.

En todo lo demás se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Reducción de la jornada con reducción proporcional de salario.

1) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que el trabajador aporte, según el caso; libro de familia o certificado de minusvalía y declaración anual de la renta del discapacitado.

2) Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que el trabajador aporte, según el caso; certificado de facultativo médico y declaración anual de la renta del familiar o pariente a cargo.

3) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedorpermanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado 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 y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

En los tres casos, la reincorporación a la jornada ordinaria deberá de comunicarse a la Empresa con quince días de antelación.

Si dependen de un mismo trabajador varios familiares que dan derecho a reducir su jornada, las reducciones no se acumulan. Solo se tendrá derecho a una única reducción.

Si hubiera dos o más trabajadores con derecho a reducción de jornada a causa de la misma persona, la Empresa podrá limitar que ejerzan el derecho a la vez por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

En cualquiera de los casos el derecho a la reducción termina cuando desaparecen las causas que lo originaron.

Artículo 22. Permisos con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

1. Permiso de maternidad: En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

   En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de lamadre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de lamadre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

2. Adopción o acogimiento de menores de doce años, o de mayores de esta edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos. El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. Permiso por paternidad: Regirá lo dispuesto en el art. 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

De la contratación laboral

Artículo 23. Contratos temporales por terminación de obra.

El contrato por terminación de obra, se podrá concertar cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, serán, entre otros, los que a continuación sedetallan:

a) Instalación de riegos.

b) Cableado de fincas.

c) Instalación de cabezales de riego.

d) Instalación de equipamientos de control de riego y fertirrigación.

e) Instalación de sistemas de cultivos.

f) Instalación de conducciones de agua.

g) Construcción de embalses.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

h) Instalación de plantas potabilizadoras.

i) Implantación de procedimientos internos de administración, almacén, logística e ingeniería.

j) Implantación de sistemas de archivo u organización general interna de la Empresa, a cualquier nivel (almacén, registros físico y/o virtual, servidor informático).

k) Realización de inventario general o parcial de la Empresa.

En los contratos temporales por terminación de obra, el trabajador puede ser trasladado a cualquier otro centro de trabajo que tuviera o pudiera tener la Empresa dentro de la misma provincia, si las necesidades Empresariales así lo requiriesen siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) que cada una de las obras a ejecutar tengan autonomía y sustantividad propias; b) que las tareas a realizar por el trabajador contratado para obra o servicio tenga un carácter ocasional; c) que las obras se ejecuten de manera simultánea; d) que el contrato identifique claramente cada una de las obras que constituyen su objeto.

Artículo 24. Contratos en Prácticas.

El contrato de trabajo en Prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

No deberá haber transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas consistirá en el 60% o el 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para cada categoría profesional.

A los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, durante la vigencia de su relación laboral iniciada por su contratación en prácticas, no les será de aplicación lo dispuesto en el art. 33.

Artículo 25. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

En el supuesto del contrato eventual por circunstancias de la producción, y teniendo en cuenta la especialización que requieren las actividades inherentes a los servicios que realiza la Empresa, lo que conlleva implícito largos periodos de adiestramiento, se acuerda extender la duración del contrato al periodo máximo que en cada momento establezca la legislación vigente.

Artículo 26. Período de prueba.

- De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que con toda persona que ingrese en la Empresa podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que tendrá la siguiente duración:
- Para el personal que ingrese en la Empresa con un contrato por tiempo indefinido, un año de duración.
- Para el personal que ingrese en la Empresa con un contrato de duración temporal hasta seis meses para los técnicos titulados y hasta dos meses para el resto de personal empleado, sin perjuicio de lo dispuesto para los contratos en prácticas que regirá lo dispuesto en el punto siguiente.
- Para los trabajadores que tengan suscrito con la Empresa contrato en Prácticas el periodo de prueba será de cuatro meses para los titulados de grado superior y de dos meses para los titulados de grado medio.
- Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante sutranscurso.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

- Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpen el período de prueba.
- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.
- La duración del periodo de prueba no puede ser superior a la del contrato, pero en un contrato temporal de duración determinada podrá ser igual a la duración delmismo.
- Los periodos de prueba establecidos en este artículo se consideraran ampliados en los términos y para los supuestos que permitan las leyes y cualquier otra disposición normativa.

Artículo 27. Cese voluntario.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el plazo de preaviso de quince días para todos los Grupos Profesionales.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 28. Definición de las retribuciones.

Componen el total de las retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Artículo 29. Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará en los cinco primeros días del mes siguiente mediante transferencia a la libreta o cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y trabajador.

Artículo 30. Tablas salariales.

Los sueldos o remuneraciones de los trabajadores incluidos en este Convenio se han ordenado y establecido, teniendo en cuenta el Grupo Profesional asignado y el Área Funcional y Organizativa en las que se encuentren adscritos y se relacionan en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo I de este Convenio.

Artículo 31. Incremento salarial.

Para el segundo y tercer año de vigencia del presente convenio colectivo, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las Tablas Salariales que estén en vigor, un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística del año anterior.

Artículo 32. Salario Base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en las Tablas Salariales que figura en el Anexo I de este Convenio para cada Grupo Profesional y según el Área Funcional y Organizativa y Organizativa al que se encuentre adscrito cada trabajador.

Artículo 33. Personal de nuevo ingreso. Grupos profesionales de entrada.

Todo el personal de nuevo ingreso tendrá un periodo de homologación salarial hasta alcanzar el nivel retributivo establecido para cada Grupo Profesional según el Área Funcional y Organizativa de adscripción que le corresponda por el puesto que desempeñe según las siguientes normas:

1.- Durante el primer año percibirá las retribuciones correspondientes al Grupo Profesional que se encuentre a dos niveles por debajo del Grupo Profesional (dentro de la misma Área Funcional y Organizativa) correspondiente a su puesto. Por ejemplo para el trabajador de nuevo ingreso

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

encuadrado por su puesto en el Grupo Profesional C, Área Técnica (Técnico Grupo Profesional C) le corresponderá percibir, durante el primer año, la establecida para el Grupo Profesional E, Área Técnica (Técnico Grupo Profesional E).

2.- Durante el segundo año percibirá las retribuciones correspondientes al Grupo Profesional, que se encuentre a un nivel por debajo del Grupo Profesional (dentro de la misma Área Funcional y Organizativa) correspondiente a su puesto. Por ejemplo, para el trabajador de nuevo ingreso encuadrado por su puesto en el Grupo Profesional C, Área de Instalación-Electricidad-Automatización (Profesional Instalación Riego Grupo Profesional C) le corresponderá percibir, durante el segundo año, la establecida para el Grupo Profesional D, Área de Instalación-Electricidad-Automatización (Profesional Instalación Riego Grupo Profesional D).

3.- Al tercer año de desempeño del puesto de trabajo percibirá las retribuciones correspondientes al Grupo Profesional y Área Funcional y Organizativa adscrita, correspondiente a su puesto.

Para el personal de nuevo ingreso que le corresponda, conforme a su puesto, uno de los dos Grupos Profesionales de menor escala, Grupos I y J, el descenso de nivel conforme a los puntos 1 y 2 anteriores, tendrá como límite el último Grupo de la escala, esto es Grupo J, en el Área que corresponda.

La aplicación de este sistema de homologación progresiva salarial contempla un necesario proceso de adaptación e integración en la Empresa. Ambas partes entienden que los nuevos incorporados necesitan ese proceso para adquirir un nivel de desempeño equiparable al de los trabajadores experimentados.

La aplicación de este sistema tendrá en cuenta a efectos del cómputo de los periodos de homologación, el tiempo que los contratados ya han estado en la Empresa. Se facilitará a la representación legal de los trabajadores información, en la copia básica de cada contrato afecto a este artículo, del tiempo computable por contratación anterior a efectos de homologación salarial.

Artículo 34. Prima variable por participación en beneficios.

A iniciativa de la Empresa, se establecerá, con efectos desde el 1 de enero de 2018, un sistema de participación en beneficios, de carácter variable, sin repercusión en las tablas salariales y por tanto no consolidable, denominado “Participación en beneficios”, que dependerá de la cifra de beneficio de la Empresa, antes de intereses e impuestos (BAIT) reducido en el valor absoluto del descuadre almacén negativo, y conforme a los indicadores, objetivos, ponderaciones, base de cobro y reparto entre las diferentes Áreas Funcionales y Organizativas y puestos de la Empresa, todos ellos establecidos y revisables anualmente por la Empresa, en atención a las necesidades estratégicas y organizativas de la misma en cada momento.

Artículo 35. Plus de Distancia o Transporte.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial de distancia y transporte, de igual cuantía para todos los Grupos Profesionales, que se determina en 63 € mensuales. No devengará y por tanto no tendrá derecho a percibir este plus, el trabajador que, por expresa autorización de la Empresa, disponga de vehículo de Empresa para acudir a su puesto de trabajo desde su domicilio y regresar al mismo.

Artículo 36. Plus de Guardia.

Aquellos trabajadores que fuera de la jornada habitual de trabajo, en concreto los sábados, domingos y festivos, desempeñan guardias o retenes de localización, poniendo la Empresa a su servicio los medios técnicos precisos, para el aviso de reparaciones o actuaciones urgentes en las instalaciones de riego que no permitan demora, percibirán por guardia la cantidad de 27,5 euros por día.

A criterio de la Empresa, el Plus de Guardia podrá ser compensado por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán conforme se indica en la tabla anexa a este convenio (Anexo I), o se compensarán, a criterio de la Empresa, por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los seis meses siguientes a su realización.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 38. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores a quienes comprende este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias (marzo, julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la Empresa, por acuerdo con el trabajador, el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 39. Cláusula de no aplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad Funcional y Organizativa prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Mejoras voluntarias de la aplicación protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la Empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende por causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la Empresa pretende colocar en el mercado. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la Empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

las nuevas condiciones de trabajo en la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha Empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión, o esta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la Empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 40. Gastos de locomoción, manutención y estancia.

Locomoción-. Serán de cuenta de la Empresa los gastos de locomoción que seoriginen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente, en cuyo caso las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

Manutención y estancia-. La Empresa organizará y costeará la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes y requiera pernoctar fuera de su domicilio, en este caso, además el trabajador percibirá en concepto de PERNOCTA la suma de 12 € por cada día de pernocta, en territorio nacional y en Portugal, y 24 € en el resto de países.

En el caso de los trabajadores que desarrollen loa servicios de instalaciones de riego, electricidad y automatización, cuya actividad ordinaria y habitual es el desempeño de su trabajo en las instalaciones y fincas agrícolas de los clientes, se aplicará lo dispuesto en este párrafo en cuanto a los supuestos de percepción del importe por pernocta; si el servicio, lo que es habitual, no requiere pernocta pero supone que el trabajador no pueda retornar a su domicilio con tiempo suficiente para el almuerzo, el trabajador será responsable de llevar su propia comida al tajo asumiendo su coste.

CAPÍTULO VI

Condiciones sociales

Artículo 41. Complemento en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo

Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada estrictamente de accidente de trabajo percibirán el 90% del salario total del convenio, desde el primer día de baja y hasta el alta. En ningún caso se extiende este complemento a situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional ni a ninguna otra contingencia que no sea la citada por accidente de trabajo en sentido estricto (excluida, por tanto, la enfermedad profesional).

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

Artículo 42. Seguro de accidente laboral

La Empresa suscribirá una póliza de seguros, haciendo entrega de una copia de la misma a la representación de los trabajadores, suficiente y en favor de los trabajadores, que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivadas de accidente de trabajo, por importe de 32.100 €.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros, la responsabilidad indemnizatoria por dichos eventos recaerá en la Empresa.

Artículo 43. Jubilación.

En cuanto a la jubilación ordinaria, anticipada, y parcial, y cualquier otra forma de jubilación que pudiera establecerse, se estará en cada momento a lo que prevea la legislación social vigente, en especial a lo previsto en los artículos 160 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante y complementaria, que sustituirá a lo aquí pactado en todo aquello que se oponga o contradiga.

CAPÍTULO VII

De la organización del trabajo y la formación

Artículo 44. Organización en el trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La Empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia.

La Empresa valorará según los estudios realizados los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos de hecho en conocimiento de los máximos responsables de la Empresa, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la Empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la Empresa, obligándose la Empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad y salud laboral.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la Empresa fuera de la misma o 14 para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de su Empresa, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 45. Movilidad geográfica.

Siempre que por razones de producción y que así sea requerido por la Empresa, cuando un trabajador sea desplazado geográficamente a un centro de trabajo situado en Comunidad Autónoma o incluso País o Estado distinto al de su centro de trabajo habitual, la Empresa abonará

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

al trabajador, durante un periodo máximo de seis meses, los gastos derivados de manutención y estancia, que serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, la Empresa deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista. No obstante si el desplazamiento no excede de diez días naturales, a territorio nacional o transfronterizo, bastará con un día de preaviso.

Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de treinta días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el Empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.

En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

Artículo 46. Movilidad Funcional y Organizativa.

Siempre que lo requieran los servicios, la Empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o Grupo profesional. La movilidad Funcional y Organizativa en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador; Las modificaciones de condiciones de trabajo definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se ajustarán a lo dispuesto en el indicado precepto.

Artículo 47. Trabajos de superior e inferior Grupo Profesional.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a un Grupo profesional superior al que pertenezca; cuando desempeñen trabajos de un Grupo superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el Grupo asignado en el Área Funcional y Organizativa correspondiente y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Empresa precisara destinar a un trabajador a Áreas correspondientes a un Grupo profesional inferior al que pertenezca, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su Grupo Profesional y Área Funcional y Organizativa y organizativa asignada, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 48. Formación profesional.

La Empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su Empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

A) Solicitud por escrito del trabajador.

B) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.

C) Que sea aceptado libremente por la Empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 49. Garantías sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la Empresa, quien ostente la condición de delegado de personal, o en su caso, de miembro de comités de Empresa. Que disfrutarán de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del comité de Empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

La utilización del crédito horario ordinario será preavisada a la Empresa con 3 días de antelación, salvo imprevistos justificados.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 50. Seguridad y Salud Laboral.

La Empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sea, adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la normativa de desarrollo de la misma.

Artículo 51. Vigilancia de la salud.

Todo trabajador tiene derecho a que se le garantice, por parte del Empresario, la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Por tanto, el Empresario ha de garantizar a sus trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los factores de riesgo a los que estén expuestos, en cumplimiento de los establecidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario y sancionador

Artículo 52. Régimen disciplinario. Código de conducta laboral.

El código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y Empresa.

La dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente Convenio.

Artículo 53. Valoración de la falta.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas muy graves, deberá comunicarse por escrito a los representantes de los trabajadores. Las faltas muy graves de los afiliados a las secciones sindicales les serán

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

comunicadas a las mismas con idéntico procedimiento. La sanción deberá ser comunicada por escrito al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que lamotiva.

Artículo 54. De las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los siguientes artículos, siendo éstas meramente enunciativas.

Artículo 55. Faltas leves.

A) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada. Se considerará falta de puntualidad la inferior a treinta minutos, considerándose falta de asistencia la superior a treinta minutos.

B) Una falta de asistencia al trabajo sin causajustificada.

C) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

D) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

E) Ausencia del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso.

F) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

G) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

H) La embriaguez o el consumo de substancias psicotrópicas de forma ocasional, por una sola vez.

I) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

J) La no comunicación por parte de los responsables del Grupo de las incidencias leves producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

Artículo 56. Faltas graves.

A) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

B) Dos faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes

C) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

D) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada detrabajo.

E) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

F) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

G) La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

H) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

I) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

J) La embriaguez o consumo de substancias psicotrópicas en hora de servicio.

K) El encubrimiento, por parte de los responsables del Grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

L) Fumar en el centro de trabajo.

M) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores

Artículo 57. Faltas muy graves.

A) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

B) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

C) Tres faltas o más injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de seis meses o más de diez en un año.

D) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

E) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la Empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la Empresa.

F) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

G) La embriaguez o toxicomanía habitual si repercuten negativamente en eltrabajo.

H) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

I) La simulación de enfermedad.

J) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

K) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

L) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de laEmpresa.

M) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

N) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo de daños graves para la para la seguridad y salud de lostrabajadores.

O) Incumplimiento de las normas de utilización de los sistemas informáticos y de comunicaciones electrónicas establecidas por la Empresa.

P) El acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en laEmpresa.

Q) Cualquier atentado contra la libertad sexual y/o religiosa de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

Artículo 58. De las sanciones.

A) Por falta leve:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

B) Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.

C) Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Despido.

Artículo 59. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la Empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

CAPÍTULO XI

Para la igualdad de trato y no discriminación

Artículo 60. Igualdad.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato o partido político.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del Empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la Empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

La Empresa podrá establecer medidas de acción positiva, tales, como establecer reservas de preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tenga preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el Grupo o categoría profesional de que se trate.

El trabajador y la trabajadora, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en este Convenio Colectivo o en el acuerdo a que llegue con el Empresario respetando, en todo caso, lo establecido por éste y por las leyes que le son de aplicación.

Artículo 61. Respeto por la dignidad y la libertad sexual de las trabajadoras y trabajadores.

Las partes firmantes del presente Convenio, en aras del principio fundamental de igualdad de trato, se comprometen a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

Tal y como define la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tales comportamientos se encuentran tipificados como faltas muy graves en el artículo 57 de este Convenio.

CAPÍTULO XII

Clasificación Funcional y Organizativa

Artículo 63. Clasificación personal

La Clasificación Profesional del personal afectado por este Convenio Colectivo es meramente enunciativa, no presupone la obligación de tener cubiertas todas su plazas, si las necesidades y volumen de la Empresa en concreto no lo requieren; se realiza por Grupos Profesionales y Áreas Funcionales y Organizativas de la Empresa, atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes Profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y por las tareas, funciones y especialidades Profesionales asignadas al trabajador conforme a cada Área de la Empresa.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

Todos los trabajadores serán asignados a un determinado Grupo Profesional y adscritos a un Área Funcional y Organizativa (a excepción todos los incluidos en el Grupo Profesional A que no se encuentran adscritos ningún Área Funcional y Organizativa). Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la Empresa y su nivel retributivo.

Los cometidos Profesionales de cada Grupo Profesional, y según el Área Funcional y Organizativa de cada trabajador deben considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia Profesional, de conformidad y con observancia a lo dispuesto en el art. 22 el Estatuto de los Trabajadores

En ningún caso, el concepto de Área Funcional y Organizativa podrá limitar el diseño de los puestos de trabajo, que se hará conforme al art. 43 de este Convenio, ni la movilidad Funcional y Organizativa del personal, regulada de acuerdo con los arts. 46 y 47 de este Convenio y el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores. Áreas Funcionales y Organizativas:

Con el fin de facilitar la Clasificación Profesional de todos los puestos de trabajo de la Empresa, se utiliza el concepto de Áreas Funcionales y Organizativas, que se identifican como las siguientes:

1. Técnica
2. Administración-Gestión
3. Área Instalación-Electricidad-Automatización.
4. Comercial
5. Logística-almacén
6. Ensamblaje Equipos Control Riego, Fertirrigación y Agua Potable.
7. Oficios auxiliares

Las partes han acordado la adaptación inmediata al nuevo sistema de Clasificación Profesional establecida en este Convenio, implantándose mediante la tabla que figura en el Anexo II, la necesaria correspondencia entre las antiguas categorías y los nuevos Grupos Profesionales a los que son asignados los trabajadores con las Áreas Funcionales y Organizativas en las que éstos se encuentran adscritos; la dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores informarán conjuntamente a cada trabajador sobre el Grupo Profesional asignado y el Área Funcional y Organizativa al que se encuentra adscritos, conforme a lo dispuesto en este Convenio.

Artículo 64. Definición de los Grupos Profesionales y su concreción por Áreas Funcionales y Organizativas.

Según el cuadro de Clasificación que se detalla a continuación se determinará el Grupo que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes y el Área Funcional y Organizativa al que se encuentra adscrito. Los criterios de definición de los Grupos profesionales y Áreas Funcionales y Organizativas se acomoda a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

Las definiciones, según las responsabilidades, funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán los siguientes:

Grupo A: Engloba a todos los trabajadores que, provistos o no de poderes, tienen responsabilidades y desarrollan funciones de Dirección y/o Gerencia, lo cual significa que tienen responsabilidades amplias sobre la organización y/o gestión de determinadas Áreas o departamentos de la Empresa, o bien responsabilidad total sobre más de un Área o departamento de la Empresa.

El personal correspondiente a este Grupo no se encuentra adscrito a ningún Área Funcional y Organizativa.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

Grupo B: Engloba a todos los trabajadores que, provistos o no de poderes, y bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia llevan la responsabilidad directa de un Área o departamento de la Empresa.

Identificación por puesto y funciones del personal de cada Grupo Profesional según su adscripción a cada Área Funcional y Organizativa:

Área 1. Técnica.

Técnico Grupo B: Es aquel que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del Área Técnica.

Área 2. Administración-Gestión.

Administrativo Grupo B: Es aquel, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del Área de Administración-Gestión.

Área 3. Instalación-Electricidad-Automatización.

Profesional de Instalación de Riego Grupo B: Es aquel que, bajo la dependencia directa de la Dirección, lleva la responsabilidad directa del Área de instalación-electricidad.

Área 4. Comercial.

Comercial Grupo B: Es aquel que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad de dirigir y organizar una delegación comercial de la Empresa.

Área 5. Logística-Almacén.

Profesional de Logística-Almacén Grupo B: Es aquel que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del Área de logística y almacén.

Área 6. Personal Ensamblaje Equipos Control Riego, Fertirrigación y Agua Potable.

Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo B: Es aquel que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad y organización del Área de ensamblaje de equipos.

Grupo C: Engloba a todos los trabajadores que, disponiendo de la máxima capacitación y experiencia sobre todos los servicios y productos de la Empresa, actúan a las órdenes inmediatas de un trabajador de Grupo B, si lo hubiera, es capaz de gestionar un Grupo de personas a su cargo y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios dentro de un Área o departamento de la Empresa.

Identificación por puesto y funciones del personal de cada Grupo Profesional según su adscripción a cada Área Funcional y Organizativa:

Área 1. Técnica.

Técnico Grupo C: Es el trabajador con la máxima capacitación y experiencia en todos los productos y servicios de la Empresa, que actúa a las órdenes inmediatas de un Técnico Grupo B, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios del Área Técnica.

Área 2. Administración-Gestión.

Administrativo Grupo C: Es el trabajador con la máxima capacitación y experiencia en todos los procedimientos, tareas y obligaciones administrativas de la Empresa, que actúa a las órdenes inmediatas de un trabajador de Administración Grupo B, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios del Área de Administración-Gestión.

Área 3. Instalación-Electricidad-Automatización.

Profesional de Instalación de Riego Grupo C: Es el trabajador más capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Instalación de Riego Grupo B, si

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios; tiene experiencia en todos los productos/servicios de la Empresa y es capaz de gestionar un Grupo de personas a su cargo.

Área 4. Comercial.

Comercial Grupo C: Es el trabajador con la máxima capacitación y experiencia en todos los productos y servicios de la empresa, que actúa a las órdenes inmediatas de un Comercial Grupo B, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios del área comercial y de ventas.

Área 5. Logística-Almacén.

Profesional de Logística-Almacén Grupo C: Es el trabajador con la máxima capacitación y experiencia en todos los procedimientos y tareas de logística, almacén y tienda, que actúa a las órdenes inmediatas del trabajador de Logística Grupo B, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios del Área de Logística-Almacén.

Área 6. Personal Ensamblaje Equipos Control Riego, Fertirrigación y Agua Potable.

Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo C: Es el trabajador más capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Instalación de Riego Grupo B, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios; tiene experiencia en todos los productos ensamblados por la Empresa y puede llevar la responsabilidad directa del servicio de taller de todos los productos.

Grupo D: Engloba a todos los trabajadores que, disponiendo de alta capacitación y experiencia específica sobre determinados servicios o productos de la Empresa, actúan a las órdenes inmediatas de un trabajador de Grupo B o C, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios dentro de un Área o departamento de la Empresa.

Identificación por puesto y funciones del personal de cada Grupo Profesional según su adscripción a cada Área Funcional y Organizativa:

Área 1. Técnica.

Técnico Grupo D: Es el trabajador altamente capacitado de forma específica en determinados procedimientos, tareas y obligaciones administrativas de la Empresa, que actúa a las órdenes inmediatas del Técnico Grupo B o C, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios del Área Técnica.

Área 2. Administración-Gestión.

Administrativo Grupo D: Es el trabajador altamente capacitado de forma específica en determinados productos y servicios de la Empresa, que actúa a las órdenes inmediatas de un trabajador de Administración Grupo B o C, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios del Área de Administración-Gestión.

Área 3. Instalación-Electricidad-Automatización

Profesional de Instalación de Riego Grupo D: Es el trabajador altamente capacitado en determinados productos/servicios de la Empresa, que actúa a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Instalación de Riego Grupo B o C, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de instalación y electricidad.

Área 4. Comercial.

Comercial Grupo D: Es el trabajador altamente capacitado en determinados productos/servicios de la Empresa, que actúa a las órdenes inmediatas de un Comercial Grupo B o C, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios del área comercial y de ventas.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

Área 5. Logística-Almacén.

Profesional de Logística-Almacén Grupo D: Es el trabajador altamente capacitado en determinados productos y servicios de la Empresa, que actúa a las órdenes inmediatas de un Comercial Grupo B o C, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de logística y almacén.

Área 6. Personal Ensamblaje Equipos Control Riego, Fertirrigación y Agua Potable.

Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo D: Es el trabajador con la capacitación y experiencia específica en determinados productos ensamblados por la Empresa que actúa a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Ensamblaje de Equipos Grupo B o C, si lo hubiera, y puede llevar la responsabilidad directa del servicio de taller de algunos de los productos.

Grupo E: Engloba a todos los trabajadores que, capacitados y con experiencia general sobre los servicios o productos de la Empresa, actúan a las órdenes inmediatas de un trabajador de Grupo B, C o D, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios dentro de un Área o departamento de la Empresa.

Identificación por puesto y funciones del personal de cada Grupo Profesional según su adscripción a cada Área Funcional y Organizativa:

Área 1. Técnica.

Técnico Grupo E: Es el trabajador capacitado de forma general en los productos y servicios de la Empresa, que actúa a las órdenes inmediatas del Técnico Grupo B, C o D, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios del Área Técnica.

Área 2. Administración-Gestión.

Administrativo Grupo E: Es el trabajador capacitado de forma general, que actúa a las órdenes inmediatas de un trabajador de Administración Grupo B, C o D, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios dentro del Área de Administración.

Área 3. Instalación-Electricidad-Automatización.

Profesional de Instalación de Riego Grupo E: Es el trabajador capacitado de forma general en los productos y servicios de la Empresa que actúa a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Instalación de Riego Grupo B, C o D, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de instalación y electricidad.

Área 4. Comercial.

Comercial Grupo E: Es el trabajador capacitado de forma general en los productos y servicios de la Empresa que actúa a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área Comercial Grupo B, C o D, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de la organización comercial y ventas.

Área 5. Logística-Almacén.

Profesional de Logística-Almacén Grupo E: Es el trabajador capacitado de forma general en los productos y servicios de la Empresa que actúa a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Logística Grupo B, C o D, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de logística y almacén.

Área 6. Personal Ensamblaje Equipos Control Riego, Fertirrigación y Agua Potable.

Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo E: Es el trabajador que, a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Ensamblaje de Equipos Grupo B, C o D, está encargado del desarrollo de funciones técnicas de electricidad o ensamblaje avanzadas y organizativas.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

Grupo F: Engloba a todos los trabajadores que, a las órdenes inmediatas de un trabajador del Grupo B, C, D o E, si lo hubiere, están encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección dentro de un Área o departamento de la Empresa, distribuyendo los trabajos entre los trabajadores de los Grupos inferiores que de él dependan.

Identificación por puesto y funciones del personal de cada Grupo Profesional según su adscripción a cada Área Funcional y Organizativa:

Área 1. Técnica

Técnico Grupo F: Es el trabajador, que a las órdenes inmediatas de un Técnico Grupo B, C, D o E, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección del Área Técnica, distribuyendo los trabajos entre los Técnicos que de él dependan.

Área 2. Administración-Gestión.

Administrativo Grupo F: Es el trabajador, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de un trabajador de Administración Grupo B, C, D o E, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección distribuyendo los trabajos entre técnicos, auxiliares y ayudantes de administración de él dependan.

Área 3. Instalación-Electricidad-Automatización

Profesional de Instalación de Riego Grupo F: Es el trabajador que, a las órdenes inmediatas de un trabajador de Instalación del Área de Riego Grupo B, C, D o E, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección de instalación y electricidad distribuyendo los trabajos entre los trabajadores de Instalación de Riego que de él dependan.

Área 4. Comercial.

Comercial Grupo F: Es el trabajador, que a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área Comercial Grupo B, C, D o E, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección del Área Comercial, distribuyendo los trabajos entre los Comerciales que de él dependan.

Área 5. Logística-Almacén.

Profesional de Logística-Almacén Grupo F: Es el trabajador, que a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Logística-Álmacén Grupo B, C, D o E, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección del Área de Logística-Álmacén, distribuyendo los trabajos entre los trabajadores que de él dependan.

Área 6. Personal Ensamblaje Equipos Control Riego, Fertirrigación y Agua Potable.

Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo F: Es el trabajador que, a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Ensamblaje de Equipos Grupo B, C, D o E, está encargado del desarrollo de funciones técnicas de electricidad o ensamblaje avanzadas, distribuyendo los trabajos entre los trabajadores que de él dependan.

Grupo G: Engloba a todos los trabajadores que actúan a las órdenes inmediatas de un trabajador del Grupo B, C, D, E o F, si lo hubiere, y que realizan, con la máxima perfección, trabajos que requieren amplios conocimientos de la técnica y del Áreo departamento en el que desarrollen sus funciones.

Identificación por puesto y funciones del personal de cada Grupo Profesional según su adscripción a cada Área Funcional y Organizativa:

Área 1. Técnica.

Técnico Grupo G: Es aquel trabajador que actúa a las órdenes de un Técnico Grupo B, C, D, E o F, si lo hubiere, y que realiza con la máxima perfección trabajos que requieren amplios conocimientos de ingeniería.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

Área 2. Administración-Gestión.

Administrativo Grupo G: Es aquel trabajador que actúa a las órdenes de un trabajador de Administración Grupo B, C, D, E o F, si lo hubiere, y que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren amplios conocimientos de la técnica administrativa y de gestión.

Área 3. Instalación-Electricidad-Automatización

Profesional de Instalación de Riego Grupo G: Es el trabajador que a las órdenes de un trabajador de Instalación del Área de Riego Grupo B, C, D, E, o F, si lo hubiere, realiza con la máxima perfección trabajos que requieren amplios conocimientos de instalación y electricidad.

Área 4. Comercial.

Comercial Grupo G: Es el trabajador que, a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área Comercial Grupo B, C, D, E o F, si lo hubiere, está encargado de realizar trabajos que requieran conocimientos técnicos sobre la operatividad comercial.

Área 5. Logística-Almacén.

Profesional de Logística-Almacén Grupo G: Es el trabajador capacitado que actúa a las órdenes inmediatas un trabajador del Área de Logística Grupo B, C, D, E o F, si lo hubiere, y está encargado de realizar trabajos que requieran amplios conocimientos sobre la operatividad del Área de logística y almacén.

Área 6. Personal Ensamblaje Equipos Control Riego, Fertirrigación y Agua Potable.

Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo G: Es el trabajador que, a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Ensamblaje de Equipos Grupo B, C, D, E o F está encargado del desarrollo de funciones técnicas de electricidad o ensamblaje.

Grupo H: Engloba a todos los trabajadores que actúan a las órdenes inmediatas de un trabajador del Grupo B, C, D, E, F o G, si lo hubiere, y que realizan, con la máxima perfección, trabajos que requieren conocimientos generales de la técnica y del Área o departamento en el que desarrollen sus funciones.

Identificación por puesto y funciones del personal de cada Grupo Profesional según su adscripción a cada Área Funcional y Organizativa:

Área 1. Técnica.

Técnico Grupo G: Es aquel trabajador que actúa a las órdenes de un Técnico Grupo B, C, D, E, F o G, si lo hubiere, y que realiza con la máxima perfección trabajos que requieren conocimientos generales de ingeniería.

Área 2. Administración-Gestión.

Administrativo Grupo H: Es aquel trabajador que actúa a las órdenes de un trabajador de Administración Grupo B, C, D, E, F o G, si lo hubiere, y que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Área 3. Instalación-Electricidad-Automatización.

Profesional de Instalación de Riego Grupo H: Es el trabajador que a las órdenes de un trabajador de Instalación del Área de Riego Grupo B, C, D, E, F o G, si lo hubiere, realiza con la máxima perfección trabajos que requieren conocimientos generales de instalación y electricidad.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

Área 4. Comercial.

Comercial Grupo H: Es el trabajador que, a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área Comercial Grupo B, C, D, E, F o G, si lo hubiera, realiza de forma completamente autónoma trabajos que exigen conocimientos generales sobre la operatividad comercial.

Área 5. Logística-Almacén.

Profesional de Logística-Almacén Grupo H: Es el trabajador que, a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Logística Grupo B, C, D, E, F o G, si lo hubiere, está encargado de realizar trabajos que requieran conocimientos generales sobre la operatividad del Área de logística y almacén.

Área 6. Personal Ensamblaje Equipos Control Riego, Fertirrigación y Agua Potable.

Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo H: Es el trabajador que, a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Ensamblaje de Equipos Grupo B, C, D, E, F o G, si lo hubiere, está encargado de desarrollar los trabajos de electricidad o ensamblaje que exigen conocimientos generales sobre la materia.

Grupo I: Engloba a todos los trabajadores que actúan a las órdenes inmediatas de un trabajador del Grupo B, C, D, E, F, G o H, si lo hubiere, y que realizan, con cierta independencia, trabajos que requieren conocimientos generales de la técnica y del Área o departamento en el que desarrollen sus funciones, pero con una experiencia no muy dilatada.

Identificación por puesto y funciones del personal de cada Grupo Profesional según su adscripción a cada Área Funcional y Organizativa:

Área 1. Técnica.

Técnico Grupo I: Es aquel trabajador que actúa a las ordenes inmediatas de un Técnico Grupo B, C, D, E, F, G o H, y que realiza con cierta independencia, trabajos que requieren conocimientos de ingeniería, pero con una experiencia no muydilatada. Área 2. Administración-Gestión.

Administrativo Grupo I: Es el trabajador que con iniciativa restringida actúa subordinado a un trabajador de Administración Grupo B, C, D, E, F, G o H, si lo hubiere, que puede realizar trabajos que requieren conocimientos de carácter general de la técnica administrativa, pero con una experiencia no muy dilatada.

Área 3. Instalación-Electricidad-Automatización.

Profesional de Instalación de Riego Grupo I: Es aquel trabajador que actúa a las órdenes de un trabajador de Instalación del Área de Riego Grupo B, C, D, E, F, G o H, y que realiza con cierta independencia, trabajos que requieren conocimientos generales de instalación y electricidad, pero con una experiencia no muydilatada

Área 4. Comercial.

Comercial Grupo I: Es el trabajador que actúa a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área Comercial Grupo B, C, D, E, F, G o H, si lo hubiera, y que realiza con cierta independencia, trabajos que requieren conocimientos generales sobre la operatividad comercial, pero con una experiencia no muy dilatada.

Área 5. Logística-Almacén.

Profesional de Logística-Almacén Grupo I: Es el trabajador que, a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Logística Grupo B, C, D, E, F, G o H, si lo hubiere, realiza con cierta independencia, trabajos que requieran conocimientos generales sobre la operatividad del Área de logística y almacén, pero con una experiencia no muy dilatada.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

Área 6. Personal Ensamblaje Equipos Control Riego, Fertirrigación y Agua Potable.

Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo I: Es el trabajador que, a las órdenes inmediatas de un trabajador del Área de Ensamblaje de Equipos Grupo B, C, D, E, F, G o H, si lo hubiere, está encargado de desarrollar los trabajos de electricidad o ensamblaje que requieran conocimientos generales sobre la materia, pero con una experiencia no muy dilatada.

Grupo J: Engloba a todos los trabajadores que, con iniciativa restringida, actúan subordinados a un trabajador del Grupo B, C, D, E, F, G, H o I, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales de la técnica del Área o departamento en el que desarrollen sus funciones, que permiten carecer de experiencia alguna.

Identificación por puesto y funciones del personal de cada Grupo Profesional según su adscripción a cada Área Funcional y Organizativa:

Área 1. Técnica.

Técnico Grupo J: Es el trabajador que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Técnico Grupo B, C, D, E, F, G, H o I, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario por carecer de experiencia alguna.

Área 2. Administración-Gestión.

Administrativo Grupo I: Es el trabajador que con iniciativa restringida actúa subordinado a un trabajador de Administración Grupo B, C, D, E, F, G, H o I, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario por carecer de experiencia alguna.

Área 3. Instalación-Electricidad-Automatización.

Profesional de Instalación de Riego Grupo J: El trabajador que con iniciativa restringida actúa subordinado a un trabajador del Área de Instalación de Riego Grupo B, C, D, E, F, G, H o I, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales de instalación y electricidad.

Área 4. Comercial.

Comercial Grupo J: Es el trabajador que con iniciativa restringida actúa subordinado a un trabajador del Área Comercial Grupo B, C, D, E, F, G, H o I si lo hubiera, realiza trabajos que solo exigen conocimientos elementales sobre la operatividad comercial.

Área 5. Logística-Almacén.

Profesional de Logística-Almacén Grupo J: Es el trabajador que con iniciativa restringida actúa subordinado a un trabajador del Área de Logística Grupo B, C, D, E, F, G, H o I, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales sobre la operatividad de logística y almacén.

Área 6. Personal Ensamblaje Equipos Control Riego, Fertirrigación y Agua Potable.

Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo J: Es el trabajador que con iniciativa restringida actúa subordinado a un trabajador del área de Ensamblaje de Equipos Grupo B, C, D, E, F, G, H o I, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos elementales de electricidad o ensamblaje.

Artículo 65. Derecho supletorio.

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2018

Áreas / Grupos	S. Base	Pp. Extra
Área 1/Técnicos		
Técnico Grupo B	1248,96	312,24
Técnico Grupo C	1207,71	301,93
Técnico Grupo D	1166,46	291,62
Técnico Grupo E	1138,96	284,74
Técnico Grupo F	1038,58	259,65
Técnico Grupo G	1005,25	251,31
Técnico Grupo H	971,91	242,98
Técnico Grupo I	938,58	234,65
Técnico Grupo J	820,82	205,2
Área 2/Adm./gestión		
Administrativo Grupo B	1365,98	341,49
Administrativo Grupo C	1270,51	317,63
Administrativo Grupo D	1175,04	293,76
Administrativo Grupo E	1106,9	276,73
Administrativo Grupo F	1038,77	259,69
Administrativo Grupo G	938,58	234,65
Administrativo Grupo H	871,76	217,94
Administrativo Grupo I	819,87	204,97
Administrativo Grupo J	767,97	191,99
Área 3/Instalación/Elec./Autom.		
Profesional Instalación Riego Grupo B	1365,5	341,37
Profesional Instalación Riego Grupo C	1238,83	309,71
Profesional Instalación Riego Grupo D	1165,5	291,37
Profesional Instalación Riego Grupo E	1092,16	273,04
Profesional Instalación Riego Grupo F	1018,7	254,67
Profesional Instalación Riego Grupo G	961,93	240,48
Profesional Instalación Riego Grupo H	905,17	226,29
Profesional Instalación Riego Grupo I	831,69	207,92
Profesional Instalación Riego Grupo J	762,22	190,55

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

Área 4/Comercial		
Comercial Grupo B	1773,55	443,39
Comercial Grupo C	1673,35	418,34
Comercial Grupo D	1573,15	393,29
Comercial Grupo E	1472,95	368,24
Comercial Grupo F	1361,62	340,41
Comercial Grupo G	1250,29	312,57
Comercial Grupo H	1138,96	284,74
Comercial Grupo I	1022,07	255,52
Comercial Grupo J	905,17	226,29
Área 5/Logística-Almacén		
Profesional Logística-Almacén Grupo B	1248,96	312,24
Profesional Logística-Almacén Grupo C	1175,63	293,91
Profesional Logística-Almacén Grupo D	1123,9	280,97
Profesional Logística-Almacén Grupo E	1072,16	268,04
Profesional Logística-Almacén Grupo F	1005,36	251,34
Profesional Logística-Almacén Grupo G	926,87	231,72
Profesional Logística-Almacén Grupo H	848,37	212,09
Profesional Logística-Almacén Grupo I	769,88	192,47
Profesional Logística-Almacén Grupo J	691,39	172,85
Área 6. Ensamblaje Equipos Control Riego, Fertirrigación y Agua Potable		
Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo B	1399,24	349,81
Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo C	1245,57	311,39
Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo D	1145,47	286,37
Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo E	1045,36	261,34
Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo F	1005,36	251,34
Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo G	971,97	242,99
Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo H	938,57	234,64
Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo I	905,17	226,29
Profesional de Ensamblaje de Equipos Grupo J	871,76	217,94

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es

TABLA RETRIBUCIÓN HORAS EXTRA			
Grupos	**Hora Extra Ordinaria €/h**	**Hora Extra Sábados €/h**	**Hora Extra Domingos y Festivos €/h**
Grupo B	11,80	14,75	17,70
Grupo C	10,74	13,43	16,12
Grupo D	10,13	12,67	15,20
Grupo E	9,52	11,90	14,28
Grupo F	8,91	11,14	13,36
Grupo G	8,44	10,55	12,65
Grupo H	7,96	9,95	11,94
Grupo I	7,35	9,19	11,03
Grupo J	6,77	8,46	10,16

ANEXO II

ADAPTACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Antiguas Áreas y Categorías	Nuevas Áreas y Grupos s/Convenio
Responsable Técnicos	Comercial Grupo B
Delineante Diseñador-Proyectista	Técnico Grupo D
Responsable Administración	Administrativo Grupo B
Ayudante Administración	Administrativo Grupo G
Responsable General Compras y Almacén	Profesional Logística-Almacén Grupo B
Responsable Almacén	Profesional Logística-Almacén Grupo D
Ayudante Administración-Almacén	Profesional Logística-Almacén Grupo F
Ayudante Almacén	Profesional Logística-Almacén Grupo H
Jefe de Instalación	Profesional Instalación Riego Grupo B
Oficial 1ª	Profesional Instalación Riego Grupo D
Oficial 2ª	Profesional Instalación Riego Grupo E
Oficial 3ª	Profesional Instalación Riego Grupo F
Peón Especializado	Profesional Instalación Riego Grupo G
Peón Especializado	Profesional Instalación Riego Grupo H
Peón Especializado	Profesional Instalación Riego Grupo I
Peón Famidan	Profesional Instalación Riego Grupo J

NOTA: Sólo se reflejan los grupos/áreas de la nueva clasificación profesional a las que quedan adaptadas las categorías profesionales existentes anteriormente en la Empresa.

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

DELEGACIÓN GENERAL DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

ANUNCIO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO, POR LA QUE SE HACE PÚBLICA LA RESOLUCIÓN DE FECHA 23 DE ABRIL DE 2015 DE ESTE CENTRO DIRECTIVO, POR LA QUE SE

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 01/03/2018 a las 00:00:06
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs5uHqGZmliD26+cZuJFwovg==** en https://verifirma.diphuelva.es