

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Aguas del Huesna, S.L., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2020.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo» serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales «los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas: acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros».

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo: Real Decreto 4042/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia, y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 202/2013, de 22 de octubre que modifica la citada estructura y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Aguas del Huesna, S.L., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2020.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 2 de marzo de 2015.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE AGUAS DEL HUESNA, S.L.

2014-2020

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta de Aguas del Huesna, prestan sus servicios con las excepciones establecidas al respecto en el artículo 79.5.^a

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio regula las relaciones del personal que presta sus servicios en los Centros de trabajo de Aguas del Huesna.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor del día 1 de enero de 2014, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2020.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase denuncia con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2020, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al IPC, previsto hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de enero de 2021.

Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrán en vigor todos los artículos del presente texto.

Artículo 4. *Homologación y equiparación.*

En el presente Convenio Colectivo se seguirá la línea tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales con el personal de la Diputación Provincial de Sevilla, y a la homologación o igualdad retributiva anualmente los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, en definitiva, la aplicación de a igual función igual retribución y al principio de que todos los trabajadores son empleados públicos.

Artículo 5. *Cambio de titularidad y garantía de paso fusión, absorción o sistema asociado de empresas.*

Cuando la actividad de uno, varios o todos los centros de trabajo, cese por finalización o modificación total o parcial del contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., o bien por desaparición de la Empresa y sea adjudicataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores y trabajadoras adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en este Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que por motivos tecnológicos, medio ambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva, independientemente de que la Administración que contrate sea diferente a la Administración que contrató a la antigua instalación, o de que la nueva asuma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban.

Será requisito necesario para tal subrogación que las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores y trabajadoras que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados/as.

Asimismo será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales de todas las personas trabajadoras en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento del personal afectado el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a la RLT de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las doce últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos doce meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social del personal afectado.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados y trabajadoras afectadas.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal de trabajadoras y trabajadores, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas trabajadoras que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidas, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
8. En el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, estas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.
9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado o trabajadora afectada, en los que se haga constar que éste/a ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente alguna.

Además para este artículo se estará en lo dispuesto en este Convenio, en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Diputación Provincial de Sevilla, el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Capítulo II

Condiciones económicas

Artículo 6. Grupos económicos.

Los grupos económicos por categorías profesionales son los establecidos en el Anexo I.

Artículo 7. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio serán de dos tipos: Básicas y complementarias.

1.º Son retribuciones básicas las siguientes:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Antigüedad consolidada.
- d) Pagas extraordinarias.

2.º Son retribuciones complementarias las siguientes:

- a) Complemento de Director.
- b) Complemento de productividad.
- c) Complemento de responsabilidad.
- d) Complemento de complejidad técnica.
- e) Complemento de disponibilidad.
- f) Complemento de exposición al riesgo.
- g) Complemento de rotación.
- h) Complemento de guardias, rondas y disponibilidad.
- i) Complemento de superior categoría.
- j) Complemento personal.
- k) Complemento de funciones.
- l) Complemento de nocturnidad.

Artículo 8. Salario base.

El Salario Base es el correspondiente a cada uno de los Grupos Económicos en que se clasifica el personal conforme a lo recogido en las tablas salariales adjuntas (Anexo II).

El importe a recibir por este concepto será:

- Año 2014: Tabla salarial del año 2012 actualmente en vigor (Anexo IV).
- Año 2015: La tabla que figuran en el Anexo II.
- Año 2016-2020: Las tablas se revisarán de acuerdo a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta.

Artículo 9. *Antigüedad.*

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un complemento periódico por antigüedad, calculada desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, consistente en un 1% de su Salario Base por año de servicio hasta los 30 años de ingreso en la Empresa.

A pesar de lo expuesto, los trabajadores que tuvieran reconocida una Antigüedad Consolidada, su importe será considerado como Complemento Personal no Compensable. Este Complemento Personal no Compensable, sufrirá la misma revisión anual que experimente el Salario Base.

En aplicación de lo determinado en el párrafo anterior, los nuevos incrementos de antigüedad se calcularán exclusivamente a partir del 01/01/1999, no correspondiendo, por tanto, cantidad alguna por esta nueva antigüedad porcentual en el periodo comprendido entre la fecha de ingreso en la Empresa y el 31/12/1998.

Al porcentaje máximo a que den derecho los 30 años de antigüedad, será el 30% menos los años transcurridos entre la fecha de ingreso y 01/01/1999.

Artículo 10. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá cuatro Pagas Extraordinarias al año, en las cantidades que se reflejan en el Anexo II, correspondiente a las Tablas Salariales adjuntas; más el 50% de la cantidad que en una mensualidad ordinaria perciba el trabajador en concepto de antigüedad (art. 9); dichas pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Artículo 11. *Complemento de Director.*

Este Complemento lo percibirán los trabajadores que ostenten la Dirección Técnica, Dirección de Servicios y Dirección Comercial y Financiera, de acuerdo con lo establecido en el Anexo II.

Dicho Complemento seguirá siendo percibido por aquellas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquéllos que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria del Presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Anexo II, del presente Convenio.

Artículo 12. *Complemento de productividad.*

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

Con el objetivo de valorar e incentivar la mejora continua de los servicios prestados a los ciudadanos y el interés y la iniciativa con que el personal desempeñe sus funciones, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio.

Artículo 13. *Complemento de responsabilidad.*

Este Complemento valora la complejidad y variedad del trabajo supervisado, así como el número de efectivos dependientes o a sus órdenes, las relaciones en el puesto de trabajo, la supervisión y dependencia de personas y el posible impacto en caso de errores y por el manejo sobre recursos de la Empresa.

Dicho complemento seguirá siendo percibido por aquellas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquéllos que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria del Presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Anexo II, del presente Convenio.

Artículo 14. *Complemento de complejidad técnica.*

Este complemento valora la especialización y dificultad que puedan comportar las funciones y tareas de determinados puestos de trabajo.

Dicho complemento seguirá siendo percibido por aquellas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquéllos que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Anexo II, del presente Convenio.

Artículo 15. *Complemento de disponibilidad.*

Este complemento valora la dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada de trabajo que puedan tener su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto, y excluyendo la percepción de retribuciones por horas extraordinarias.

Este complemento dejará de percibirse durante el mes de vacaciones y, de ser sustituidas estas ausencias, las percibirá el trabajador sustituto que podrá ser otro Capataz, Jefe de Equipo u Operario, que tendrán las competencias plenas de territorialidad y funcionalidad del Capataz.

Dicho complemento seguirá siendo percibido por aquellas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellos que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el Anexo II, del presente Convenio.

Artículo 16. *Complemento de exposición al riesgo.*

Aún teniendo como fin prioritario la necesidad de que desaparezcan los factores de exposición al riesgo, este Complemento valora la probabilidad y grado de riesgo de que el ocupante del puesto sufra un accidente, contraiga una enfermedad, etc., por el desempeño de sus funciones.

Dicho complemento lo percibirán los grupos definidos en el Anexo II, quedando su cuantía fijada en un módulo único establecido en el precitado Anexo.

Artículo 17. *Complemento de rotación.*

Para los puestos de trabajo que efectúen su prestación mediante calendario de turnos se establecen los Complementos de rotación que se señalan en el Anexo II, del presente Convenio, atendiendo a lo que se refleja a continuación:

- a) Personal que efectúe los tres turnos.
- b) Personal que rote en dos turnos: Mañana y noche o tarde y noche.
- c) Personal que rote en dos turnos: Mañana y tarde.

Este complemento se abonará mensualmente.

Artículo 18. *Complemento de guardias, rondas y disponibilidad.*

Dado el carácter público de los servicios que presta la Empresa y con el fin de mantener atendido el servicio durante las 24 horas, el personal operario de explotación prestará sus servicios en situación de Guardia Localizada y/o Rondas de Instalaciones.

El objetivo de este servicio es que el personal operario esté disponible, dentro de un plazo razonable de tiempo, para atender las averías que puedan surgir en las redes, acometidas e instalaciones, así como para las rondas de control y mantenimiento de las instalaciones, todo ello fuera de la jornada ordinaria.

El personal podrá acogerse voluntariamente al Servicio de Disponibilidad, en dicho caso, la Empresa elaborará un cuadrante anual. En caso de que no existan voluntarios en las diferentes zonas para cubrir dicho servicio, la empresa designará mediante cuadrante al efecto y, entre la plantilla de los diferentes centros, quiénes cubrirán dichas guardias de forma rotativa y obligatoria, por municipio/zona.

a) Guardias localizadas

La Guardia Localizada es la situación de aquellos trabajadores que, al finalizar la jornada ordinaria habitual, deberán estar localizables en todo momento con los medios que le proporcione la empresa para su localización, y uniformados correctamente para la atención de aquellos trabajos de carácter extraordinario que puedan surgir y no se puedan posponer para el día siguiente laborable; entendiéndose que no se pueden posponer todos aquellos que causen un perjuicio inmediato y/o continuado a los abonados/instalaciones, a criterio de su jefe inmediato superior. Los trabajadores en situación de Guardia Localizada deberán, por tanto, estar debidamente localizables y disponibles para la atención inmediata de los trabajos a realizar, comenzando dicha situación a la finalización de la jornada ordinaria y hasta el comienzo de la siguiente, con una rotación semanal, es decir, desde las 15 horas de un Lunes, hasta las 08 horas del siguiente Lunes.

Todas las incidencias que puedan surgir durante las guardias y que el operario crea, en base a su buen criterio, que las condiciones de la reparación o del lugar donde está la avería o por su complejidad o por la envergadura requieran la ayuda de otro/s operario/s, previa la autorización del Capataz o en su defecto al Jefe del Zona, deberán ser asistido por el que esté de guardia, en primer lugar, en el municipio (guardia en pedanías o urbanizaciones) y en segundo lugar, en los municipios al que esté asociado por pertenecer a la misma zona. En el caso que sea necesario el apoyo de algún trabajador de guardia fuera de su zona cobrarán el 50% del valor de las horas extraordinarias.

El personal en situación de guardia localizada de la red en alta, incluirá como mínimo dos personas, uno será electromecánico y el otro operario de red.

En el servicio de saneamiento habrá dos personas de guardias semanales por zona.

En el servicio de depuración habrá dos personas de guardias semanales como mínimo.

Los trabajadores en situación de guardia localizada, percibirán los importes reflejados en el Anexo II.

b) Rondas de Instalaciones

Dada la dispersión geográfica de las diferentes instalaciones en los municipios de Las Cabezas de San Juan, Utrera, Los Palacios y Villafranca y Carmona, se implantan rondas que incluyen los trabajos de lecturas hidráulicas y eléctricas, controles de niveles y verificación de niveles de cloro, e inspección general de instalaciones.

Estas rondas se llevarán a cabo durante los fines de semanas y festivos. El operario afecto a la ronda deberá estar localizable en todo momento y con los medios que le proporcione la empresa para su localización, y uniformados correctamente.

Todas las incidencias que puedan surgir durante las rondas de instalaciones, deberán ser comunicadas al Capataz o Jefe de Zona para que se proceda a su subsanación.

Las rondas de instalaciones comenzarán a la finalización de la jornada del viernes y finalizarán a las 8,00 del lunes siguiente, así como los días festivos de la semana de la ronda.

Los trabajadores en situación de Ronda de Instalaciones, percibirán los importes reflejados en el Anexo II.

Salvo causas excepcionales derivadas del servicio y admitidas por la empresa, no podrá recaer en el mismo trabajador la situación de guardia localizada y la situación de ronda.

c) Mantenimiento y revisión de instalaciones:

En el municipio de El Pedroso, dada la particularidad del mantenimiento y revisión diaria de las instalaciones de captación, tratamiento y depuración de aguas, y mientras estas persistan, cuando el mismo trabajador que se encuentra de Guardia Localizada tenga que realizar estas funciones de mantenimiento y revisión, este percibirá además del importe correspondiente a la guardia localizada, el reflejado en el Anexo II como mantenimiento y revisión de instalaciones.

Artículo 19. *Complemento de superior categoría.*

El personal que realice funciones de superior categoría, no procediendo legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, en concepto de Complemento de Superior Categoría.

Los Ayudantes y Auxiliares Administrativos que lleven más de dos años de antigüedad en la Empresa, de conformidad con la Comisión Paritaria, pasarán a la categoría de Operario y Administrativo respectivamente.

Artículo 20. *Complementos personales.*

Los complementos personales seguirán las siguientes normas comunes sobre absorción y compensación:

a) Los complementos personales recogidos en este artículo se absorberán por las mejoras retributivas establecidas en éste y posteriores Convenios.

b) A tales efectos, sólo se tendrán en cuenta como mejoras retributivas las derivadas del incremento del concepto de Salario Base y de eventuales incrementos o establecimientos de Complementos de puesto de trabajo, con los límites porcentuales establecidos en el apartado siguiente.

c) A los efectos de la absorción prevista se establece el siguiente sistema: sólo se computará el cincuenta por ciento (50%) del importe de las mejoras retributivas derivadas del incremento de los conceptos señalados, detrayéndose el resto, cincuenta por ciento (50%), del concepto Complemento Personal.

Artículo 21. *Complemento de funciones.*

En base a la naturaleza de los contenidos de los puestos de trabajo del Grupo I, los trabajadores que vengan desempeñándolos percibirán un complemento de funciones en las cuantías señaladas en el Anexo II, del presente Convenio.

Para el personal que ocupa puestos de trabajo como administrativos en las oficinas de atención al público de los diferentes municipios y que, entre otros cometidos, deban llevar a cabo operaciones de cobro de facturas de agua con dinero en metálico, se implanta un Plus de Quebranto de Moneda que se percibirá mensualmente.

El plus de quebranto de moneda tiene como finalidad compensar al trabajador por los riesgos o perjuicios que pueda ocasionarles la realización de operaciones con dinero en metálico, como pérdida del mismo, errores en cobros y pago, etc.; excepto robos, constituyéndose por tanto en compensación.

La empresa se compromete a estudiar la reposición de cualquier posible descuadre que se pueda producir en un arqueo de caja presentado.

Las cuantías del mismo se encuentran señaladas en el Anexo II, del presente Convenio Colectivo.

Artículo 22. *Complemento de nocturnidad.*

La persona que trabaje entre las 23 y las 7 horas percibirá el suplemento establecido en las tablas salariales adjuntas (Anexo II). Este complemento se devengará por el número de horas efectivamente trabajadas, dentro del citado período, cuando no excedan de cuatro; superando éstas, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

El personal que su jornada laboral es a turnos (mañana, tarde y noche) percibirá por el importe mensual reflejado en el mismo Anexo para trabajos a turnos.

Queda excluido el personal de vigilancia que efectúe su trabajo durante la noche, el que fuera contratado expresamente para el trabajo nocturno, el personal de guardia y capataces.

El abono de la nocturnidad se realizará al mes siguiente de realizarlas.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) En lo que respecta a horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.
- b) En los demás casos, la prestación de las horas extras se sujetará a las siguientes reglas:

1.º El número de horas extras no podrá ser superior a cuarenta y dos al año.

2.º El Departamento de Recursos Humanos remitirá mensualmente por escrito al Comité de Empresa un informe sobre las horas extraordinarias efectuadas en el conjunto de Aguas del Huesna, detallando: Nombre de la persona, DNI, centro de trabajo, servicio, número de horas extraordinarias realizadas en el mes y forma en que se les han compensado.

3.º En todos los casos de supresión de horas extras habituales, la empresa pactará con el Comité de Empresa la creación de puestos de trabajos en el primer trimestre del año.

4.º La realización de horas extraordinarias se compensará por descanso doble a las horas trabajadas en un plazo de diez días máximo a voluntad de cada interesado, siempre que este lo proponga dentro de los dos días siguientes al Jefe de Servicio y este, lo autorizará en los diez días siguientes. En caso de no poder ser disfrutadas en dicho plazo se abonarán mediante devengo económico conforme a los módulos recogidos en el Anexo II.

Artículo 24. *Festivos.*

El trabajador que esté a turnos de mañana, tarde y noche y según su calendario laboral tenga que trabajar alguno de los catorce días festivos nacionales, autonómicos y locales (entendiéndose como fiesta local la que corresponda al calendario laboral del municipio donde esté ubicado el centro de trabajo), considerando también como festivos el 24 y 31 de diciembre, percibirán el importe por día, recogido en los módulos establecidos en tablas salariales adjuntas (Anexo II).

Artículo 25. *Desplazamientos.*

Cuando el personal dentro de su jornada laboral, y debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, Aguas del Huesna pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, cada persona podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto la cuantía por kilómetro, que se recoge en el Anexo II, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se efectúe la salida.

Artículo 26. *Dietas.*

Todo el personal que, por necesidades u orden de la Empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos o prolongación de jornada, tendrán derecho al percibo de las dietas correspondientes en las cuantías establecidas para el personal, recogidas en el Anexo II, y según el grupo correspondiente en virtud de la equivalencia de grupos recogida en el mismo.

Se facultará a los Administradores de los Centros o Encargados para que, previo a la prestación del servicio, y de acuerdo con la tarifas fijadas en el Convenio, se anticipe el equivalente, tanto de los gastos de desplazamientos como de las dietas a devengar, debiéndose efectuar su pago, total y definitivo, con descuento del mencionado anticipo si lo hubiese, en la nómina del mes siguiente.

Si por las circunstancias de la avería o localización de la misma, el trabajador no pudiera desplazarse, la Empresa se hará cargo de suministrar la comida. En todos los casos se contabilizará el tiempo de la misma, con el máximo de una hora, como tiempo efectivo trabajado a todos los efectos.

En caso de desplazamientos a países extranjeros, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o norma que legalmente lo sustituya.

Artículo 27. *Mantenimiento del poder adquisitivo.*

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre los incrementos porcentuales que, en su caso, por la legislación presupuestaria pudieran producirse, y los incrementos del Índice de Precios al Consumo (IPC) que se constaten al final de los ejercicios 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que se puedan fijar por la Comisión Paritaria del Convenio, una vez la legislación lo permita, aplicándose, en cualquier caso, el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo.

Artículo 28. *Liquidación y pago.*

Los salarios mensuales deberán encontrarse en poder de los trabajadores con fecha 28 de cada mes y, si este no fuera laboral, el primer día hábil inmediatamente anterior, a excepción de los correspondientes a los meses de junio y diciembre que serán abonados los días 24 y 20 respectivamente.

En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Los conceptos retributivos de carácter no fijo, ni periódicos deberán reflejarse en el documento de nómina, con referencia clara y expresa a fecha y conceptos retributivos, de forma que permita su correcta identificación por el trabajador.

Capítulo III

Excedencias y licencias no retribuidas

Artículo 29. *Excedencias.*

Las excedencias podrán ser:

a) Excedencia voluntaria por interés particular: Podrá ser solicitada, por motivos particulares, por el personal fijo que cuente con una antigüedad en la empresa de al menos un año, por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Si el periodo solicitado es inferior a los 5 años, el trabajador sólo podrá solicitar 2 prórrogas y no inferior a un año cada una, debiéndose realizar esta solicitud con 30 días de antelación a la fecha de finalización de la misma.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si ha transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la empresa en un plazo máximo de quince días.

El reingreso deberá ser automático al cumplirse el plazo solicitado, siempre que el trabajador comunique a la empresa su ánimo de reincorporación o prórroga en el mes anterior prevista a la fecha fin de su solicitud.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar: Podrá concederse al personal, sin necesidad de prestación de servicios previos, cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como personal fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

El reingreso deberá ser automático al cumplirse el plazo solicitado, siempre que el trabajador comunique a la empresa su ánimo de reincorporación o prórroga en el mes anterior prevista a la fecha fin de su solicitud.

c) Excedencia por cuidado de hijo: El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa; este periodo será computable a efectos de antigüedad, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

d) Excedencia por cuidado de familiar: El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En este supuesto se aplicará todo lo previsto en el apartado inmediatamente anterior.

Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

e) Excedencia forzosa. Se estará a lo establecido en el art. 46 del ET y demás normas concordantes en lo relativo a la designación de un trabajador para un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior. La duración será por el tiempo que se mantengan las circunstancias y condiciones que originaron la excedencia forzosa.

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho al cómputo de la antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo si lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

f) Excedencia por razón de violencia de género: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar este tipo de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los primeros seis meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, computándose este periodo a efectos de antigüedad y de carrera profesional. Cuando las actuaciones judiciales lo requieran, este periodo podrá ampliarse por tres meses, con un máximo de veinticuatro, con idénticos efectos a los señalados, a fin de garantizar la protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

g) Excedencia por razón de violencia en el seno familiar: Los trabajadores víctima de violencia en el seno familiar tendrán derecho a solicitar este tipo de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los primeros seis meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, computándose este periodo a efectos de antigüedad y de carrera profesional. Cuando las actuaciones judiciales lo requieran, este periodo podrá ampliarse por tres meses, con un máximo de veinticuatro, con idénticos efectos a los señalados, a fin de garantizar la protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

La empresa podrá cubrir las plazas del personal excedente con sustitutos, los cuales cesarán en el momento del reingreso del titular del puesto.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, en el art. 89 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normas concordantes.

Artículo 30. *Licencias no retribuidas.*

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de dos años de antigüedad tendrá derecho a licencia sin sueldo de hasta nueve meses anuales, previo conocimiento del Comité de Empresa, pudiendo solicitarse el disfrute por días aislados. Si la licencia fuese superior a un mes, podrá ser cubierta con sustitutos en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma, según necesidades del servicio.

Capítulo IV

*Jornada, horario, descanso, vacaciones y permisos*Artículo 31. *Normas sobre jornada.*

31.1) Jornada laboral.

La jornada laboral del personal de Aguas del Huesna durante la vigencia del presente Convenio será, en cómputo anual, de 1.837,5 horas anuales, como resultantes de la aplicación de una jornada de treinta y siete horas y media semanales. No obstante, la duración semanal podrá ser superior a treinta y siete horas y media en los centros con organización del trabajo por turnos, respetando, en cualquier caso, la citada jornada máxima anual.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para la jornada fijada y reconocida anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional, quedando compensadas y absorbidas jornadas inferiores que pudieran existir en las que no se de tal circunstancia.

La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre la empresa y el Comité de Empresa por medio de la elaboración de un cuadro horario, dentro del mes de enero.

31.2) Flexibilidad horaria.

El personal operario y administrativo de las diferentes oficinas de los municipios, desde el 15 de junio al 15 de septiembre, con carácter general, adelantarán en una hora el horario de entrada y por tanto en una hora el horario de salida.

31.3) Horario especial de Semana Santa, feria y Navidad.

En los días que correspondan a lunes, martes y miércoles, durante la Semana Santa y el período comprendido entre los días 26 de diciembre a 5 de enero durante la Navidad, se establece un horario especial de prestación del servicio de 09.00 a 14.00. A su vez, el personal que tenga reconocida jornada reducida con horario de 09.00 a 14.00, durante esos días verá reducida su jornada en una hora, prestando esta, por tanto, de 09.00 a 13.00 horas o de 10.00 a 14.00 horas.

Durante las ferias y fiestas mayores de las localidades donde estén ubicados los Centros de trabajo de Aguas del Huesna, el personal que preste sus servicios en dichos Centros reducirá la jornada de trabajo en dos horas y media diarias durante cuatro jornadas laborales, a determinar en cada momento; el horario será el establecido en el párrafo anterior.

En ningún caso, lo dispuesto anteriormente, consistirá en una reducción de la jornada laboral, ya que resulta aplicable únicamente al personal que durante los citados días realice la prestación efectiva del servicio, por lo que en ningún caso dichas horas tienen carácter compensable, con la salvedad establecida en el siguiente párrafo.

En aquellos centros de trabajo en los que la prestación del servicio se organice a turnos, el personal con prestación efectiva en los días señalados podrá acumular las horas correspondientes en caso de no ser posible el disfrute del horario especial en el día en cuestión, estableciéndose éste de común acuerdo entre el centro y el interesado.

Artículo 32. *Descanso semanal.*

Con carácter general, el personal tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos. No obstante, cada Servicio a través del Área de Recursos Humanos, con el Comité de Empresa, podrá negociar otra forma de descanso de estos días siempre que sea posible.

El personal de explotación adscrito al régimen de turnos, desarrolla su jornada laboral de lunes a domingos, con los descansos que establece la Ley.

Artículo 33. *Vacaciones.*

El periodo anual de vacaciones queda establecido en veinticinco días hábiles por año completo de servicio.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, no se considerarán los sábados como días hábiles.

Dada la particularidad del personal adscrito al régimen de turnos de lunes a domingo, se tendrá en cuenta a la hora de realizar los cuadrantes de trabajo, el descontar a las horas anuales efectivas de trabajo que figuran en el art. 31.1), las horas que corresponden a los días de vacaciones anuales.

El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 31 de marzo. Para ello:

En lo que se refiere al disfrute de los días vacacionales se efectuará, con carácter general, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, realizando la solicitud individual de las fechas de disfrute entre el 1 de enero y el 28 de febrero a la correspondiente jefatura.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, en los supuestos en que con tres semanas a la antelación del disfrute de las vacaciones, el personal se encuentre en situación de baja.

La empresa al confeccionar los cuadrantes de vacaciones procurará que el disfrute de las mismas sean en las fechas solicitadas por el trabajador y, de no poder ser así, la empresa junto con el Comité de empresa, organizarán los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y del propio personal, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se podrá disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores, que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en el que se hayan originado.

Artículo 34. *Permisos.*

Todo el personal tiene derecho a permiso retribuido en los casos que se especifican a continuación; dado que tales permisos son retribuidos, han de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados.

a) Por matrimonio o formalización de parejas de hecho en los Registros correspondientes, dieciocho días naturales, prorrogables a quince días más sin que estos últimos sean retribuidos.

b) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a: tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en el seno de una familia numerosa; cuando la familia adquiera esta condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento; o cuando el hijo/a nacido/a, adoptado/a o menor acogido tenga una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento; la duración del permiso será de veinte (20) días naturales.

Esta duración se aumentará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos (2) días por cada hijo/a a partir del segundo.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del hecho causante, si el personal se encontrase de servicio.

En caso de aborto o interrupción legal del embarazo, se estará a lo dispuesto en el apartado m).

c) Por nacimiento de hijo/a prematuro/a o que por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, mientras dure la hospitalización. Asimismo, se tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

d) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, (naturales o de su pareja), un (1) día que será el de la celebración del acto civil o religioso y dos (2) días si es fuera de la provincia.

e) Por cambio de domicilio: Dos (2) días laborables.

f) Para resolver asuntos perentorios ante Organismos Oficiales, el tiempo imprescindible para ello.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

h) Para asistencia a consulta médica el tiempo necesario para ello, atendiendo a diversos criterios, que deben aplicarse de manera no restrictiva, como horario de consulta, duración de la misma, centro de trabajo, localidad donde se realice la consulta, necesidad de realizar la consulta en coincidencia con la jornada laboral, entre otros.

No obstante lo anterior, la realización de pruebas médicas de diagnósticos o tratamientos paliativos que motiven la ausencia al trabajo durante la jornada completa, siempre que estén debidamente acreditadas con informe médico o certificación de estancia en institución médica abierta o cerrada, podrán justificarse como permiso retribuido por asistencia a consulta médica.

i) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de quince (15) días anuales, en períodos de dos días laborables por examen, y cuatro si es fuera de la provincia, que se disfrutarán con carácter previo o coincidiendo con el examen, estudiándose con carácter excepcional su posibilidad de disfrute en los días posteriores al examen, motivado por las características del examen, localidad donde se realice, etc.

j) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del personal (congresos, mesas redondas, seminarios, cursillos, etc.), relacionados con las actividades del centro de trabajo, quince días al año, debiendo solicitarse con una antelación de diez días negociándose con el Comité de Empresa en los supuestos de problemas en los servicios y, en caso de disparidad, se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.

k) Por fallecimiento de padres, cónyuges, pareja, hijos (naturales o de la pareja) abuelos, nietos (naturales o de la pareja), hermanos y padres e hijos políticos, tres (3) días laborables, si el óbito ocurre en la localidad de residencia del personal y cinco (5) si es fuera de ella, estudiándose otra duración, si es fuera de la península entre el Comité de Empresa y la Dirección. En caso de incineración, después de estos periodos, el día de la misma.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio.

l) Por fallecimiento de hermanos y abuelos políticos, tíos carnales y políticos, dos (2) o cuatro (4) días laborables, según el fallecimiento ocurra o no en la localidad, y un día para sobrinos carnales o políticos.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio.

m) Por accidente grave o enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de padres, cónyuges, pareja, hijos, abuelos, nietos y hermanos, hasta un máximo de diez (10) días laborales, por cada circunstancia, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa, junto con la dirección de cada centro o Servicio.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio, pudiendo disfrutarse de manera ininterrumpida o en días alternativos.

Dentro de este permiso se incluirán los supuestos de hospitalización o reposo domiciliario exclusivamente referido a cónyuges, pareja, padres e hijos.

n) Por accidente grave o enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de padres, hermanos y nietos políticos, hasta un máximo de cinco (5) días laborables, por cada circunstancia, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa, junto con la dirección de cada Centro o Servicio.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio, pudiendo disfrutarse de manera ininterrumpida o en días alternativos.

ñ) Por accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de abuelos políticos, hasta un máximo de dos (2) o cuatro (4) días laborables, esto último si se requiere desplazamiento fuera de la localidad.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio, pudiendo disfrutarse de manera ininterrumpida o en días alternativos.

o) Un máximo mensual de dos horas para la percepción de la nómina o anticipo mensual, siempre que el abono de éstos se realice mediante cheque nominal.

p) Para asistencia a congresos sindicales o cursillos organizados, ocho días los delegados y miembros natos.

q) Permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación o exámenes prenatales, la asistencia a pruebas o consultas para la consecución del embarazo con técnicas de fecundación y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

r) En caso de nacimiento de nietos (naturales o de la pareja), un día laborable.

s) El personal tendrá derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 35 horas anuales para acompañar a visita médica a discapacitados a su cargo, descendientes menores de edad (hijos), ascendientes mayores de 65 años (padres y padres políticos) y cónyuge o pareja, e hijos mayores de edad, que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.

t) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la reducción de sus retribuciones que corresponda.

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

En el supuesto de que la reducción de jornada se efectúe por un medio o un tercio de ésta, el personal percibirá el 60 u 80% de sus retribuciones, respectivamente.

u) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

v) Permiso por razón de violencia de género: la falta de asistencia de la trabajadora víctima de la violencia de género, totales o parciales, tendrá la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determine los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o derecho de asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

w) Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento pre adoptivo o permanente del menor 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 y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores, de carácter pre adoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, el derecho a su disfrute sólo podrá reconocerse a favor de uno de ellos.

x) Para posibilitar la atención a situaciones que requieran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se establece una bolsa de 52,5 horas para el año natural, debiendo ser tomadas en jornadas laborales completas.

No será necesaria justificación documental alguna, debiendo exclusivamente ponerlo en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos mediante el correspondiente boletín de permisos, con el visto bueno de su jefatura.

Dichas horas no serán acumulables a vacaciones.

Cuando el sujeto causante que motiva alguno de los permisos anteriores sea la pareja del personal que los solicite, el disfrute del mismo requerirá su justificación mediante certificado de convivencia.

La vigencia de este artículo, en lo que pueda suponer una mejora en relación con el anterior, tendrá efectividad a partir de la firma del presente Convenio. Por la Comisión Paritaria del presente Convenio se llevará a cabo un seguimiento periódico, de carácter mensual, de los permisos solicitados.

Capítulo V

Condiciones sociales

Artículo 35. *Mantenimiento del puesto de trabajo.*

En ningún caso, se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del personal que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o contra la seguridad del tráfico.

Aguas del Huesna se compromete a readmitir con todos sus derechos al personal sobre el que recaiga Sentencia de despido improcedente o nulo, salvo cuando el interesado opte por la indemnización; si la resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que puede redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de sus derechos y en su categoría profesional, Aguas del Huesna podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría.

En caso de que por accidente u otras causas le sea suspendido el carné de conducir al personal que le sea necesario para el desempeño de sus funciones acogido al presente Convenio Colectivo, Aguas del Huesna se compromete a respetarle sus retribuciones económicas, contempladas en el artículo 7, en otro puesto de trabajo.

En caso de reincidencia, sería estudiado por la Comisión Paritaria.

Artículo 36. *Maternidad, paternidad y lactancia.*

Maternidad.—En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tiene derecho a un descanso retribuido de 20 semanas ininterrumpidas, si el parto es simple. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

El descanso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del mencionado período.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas 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 porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

Este permiso podrá ser disfrutado a jornada completa o parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En el caso de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquiera otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez concluido el período de disfrute de la maternidad, con independencia de que haya finalizado el año natural.

Durante esta situación se mantiene el derecho a la participación en los cursos de formación que convoque Aguas del Huesna.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, el permiso tendrá la misma duración establecida para la maternidad. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso, un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el personal tendrá derecho, además, a disfrutar de un permiso de hasta 2 meses de duración retribuido.

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez concluido el período de disfrute de la adopción o acogimiento, con independencia de que haya finalizado el año natural.

Durante esta situación se mantiene el derecho a la participación en los cursos de formación que convoque Aguas del Huesna.

Paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el personal tendrá derecho al permiso retribuido establecido en el art. 34, b) del presente texto.

Lactancia.— El personal tiene derecho a una hora diaria destinada a alimentación por cada hijo menor de 16 meses, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, y previo informe del Servicio de Prevención y Salud Laboral en este sentido, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a 16 meses. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de éstos. Asimismo, este derecho podrá ser ejercido por el empleado/a aun cuando el otro progenitor/a no desempeñe actividad retribuida por cuenta ajena o propia. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

En los distintos supuestos recogidos en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el RDL 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en todo lo relativo a la opción y modalidad de disfrute.

Artículo 37. Seguro de vida.

Aguas del Huesna establecerá o contratará un seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de, invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta, gran invalidez o muerte en un capital por persona de 40.000 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y 45.000 euros, cuando sea por enfermedad profesional o accidente laboral.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del personal desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa, el infarto o derrame cerebral.

La vigencia de este artículo, en lo que pueda suponer una mejora en relación con el anterior, tendrá efectividad a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 38. Ayuda a menores.

El personal comprendido dentro del ámbito del presente Convenio, percibirá en concepto de ayuda por menores de seis años a cargo, las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicio en Aguas del Huesna, sólo las percibirá uno de ellos:

a) Todo el personal tiene derecho a percibir las cantidades abajo expresadas en la tabla adjunta, por cada uno de los menores que se encuentren en edad de Guardería hasta su ingreso en Educación Infantil.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------|----------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Anual | 111,09 € | 143,66 € | | | | | |
| Mensual | | | 23,94 € | 35,92 € | 47,89 € | 59,86 € | 59,86 € |

b) Todo el personal tiene derecho a percibir las cantidades abajo expresadas en la tabla adjunta, por cada uno de los menores que se encuentren en Educación Infantil hasta su ingreso en el primer curso de Primaria.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------|----------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Anual | 111,09 € | 143,66 € | | | | | |
| Mensual | | | 18,58 € | 27,86 € | 37,15 € | 46,44 € | 46,44 € |

Artículo 39. Ayuda al estudio.

El personal comprendido dentro del ámbito del presente Convenio, percibirá en concepto de ayuda a estudios oficiales las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicio en Aguas del Huesna, sólo las percibirá uno de ellos, debiendo estar todas las solicitudes justificadas documentalmente.

a) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios de Educación Primaria hasta su ingreso en Educación Secundaria Obligatoria, percibirán ciento once euros y nueve céntimos (111,09 €) anuales por cada uno de los hijos.

b) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios de Educación Secundaria Obligatoria, percibirá las cantidades abajo expresadas en la tabla adjunta, por cada uno de los hijos.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Anual | 111,09 € | 119,11 € | 127,13 € | 135,15 € | 143,17 € | 151,19 € | 151,19 € |

c) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social, percibirá por cada uno de los hijos las cantidades abajo expresadas en la tabla adjunta.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Anual | 111,09 € | 121,89 € | 132,68 € | 143,48 € | 154,27 € | 165,07 € | 165,07 € |

d) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios de Bachillerato y Formación Profesional de Grado Superior, percibirá por cada uno de los hijos las cantidades abajo expresadas en la tabla adjunta.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Anual | 111,09 € | 127,51 € | 143,93 € | 160,35 € | 176,77 € | 193,19 € | 193,19 € |

e) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios universitarios, percibirá el 50% del importe de la matrícula fijada para los estudios correspondientes en la Universidad Pública por cada uno de los hijos que se encuentren igualmente en esta situación.

Las cantidades de percepción anual, excepto la del apartado e), se solicitarán entre los meses de septiembre a febrero (ambos inclusive), efectuándose el abono en el primer o segundo mes posterior a la petición.

Cuando se trate de estudios universitarios o formación profesional de Grado Superior fuera de la residencia familiar del empleado, y motiven gastos de residencia del alumno, el personal podrá solicitar, al inicio del curso, una ayuda especial para cada alumno junto con la documentación que acredite y justifique la realidad del gasto.

Las ayudas contempladas en los apartados anteriores se entenderán referidas a hijos, tanto naturales de los trabajadores, como a los de la persona con la que se conviva, debiendo demostrarse esta circunstancia mediante certificación de empadronamiento o certificado oficial de convivencia. En caso de duda, las situaciones de convivencia familiar serán estudiadas, en cada caso, por la Comisión Paritaria del Convenio.

Son beneficiarios de todos los apartados de este artículo los familiares a cargo de cualquier trabajador.

Por Aguas del Huesna se crea una bolsa de trece mil ciento cincuenta y un euros con setenta y ocho céntimos (13.151,78 €) para ayudas de estudios oficiales al propio personal en las cuantías máximas fijadas en este artículo, apartados b), c), d) y e), debiendo presentar las solicitudes para ellas en el período comprendido entre los meses de septiembre y febrero (ambos inclusive). Finalizado dicho período si el importe de todas las solicitudes presentadas excediera la cantidad prevista para la bolsa, una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros designados por el Comité de Empresa y otros tres miembros designados por la empresa, determinará las personas a las que se le hará efectiva tal ayuda, y, en su caso, las cuantías a abonar.

Artículo 40. Ayuda al discapacitado.

Los familiares discapacitados a cargo del personal que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada, no cubiertos por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de setenta y ocho euros con noventa céntimos (78,90 €), mensuales o bien se les subvencione totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el centro de libre elección del personal, de entre los ubicados en la provincia de Sevilla; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, el personal con familiares discapacitados psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de setenta y ocho euros con noventa céntimos (78,90 €), mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

Artículo 41. Uniformes, ropa de trabajo y equipos de protección (E.P.I).

Aguas del Huesna estará obligada a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquel personal que, por su actividad laboral, así lo determine la Comisión Mixta de uniformes y ropa de trabajo, esta gestionará la entrega y distribución de la ropa de trabajo. Estará compuesto por ocho miembros, cuatro representantes por el Comité de Empresa, de entre aquellos sindicatos que ostenten al menos el 10% de representatividad y proporcional a su composición, y cuatro representantes por Aguas del Huesna.

La entrega de las prendas se hará bajo petición del trabajador, previa entrega de listado de prendas facilitado en el mes de Octubre a cada trabajador, junto con la nómina.

Al personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, que se prevea de larga duración, no se le proporcionará uniforme hasta su incorporación laboral. Por parte del Departamento de Recursos Humanos se facilitará información al Departamento de Compras sobre las bajas laborales de duración superior a seis meses en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

El personal que requiera de calzado especial para la incorporación de plantillas ortopédicas, requerirá del correspondiente informe del Servicio de Prevención y Salud Laboral.

Artículo 42. Prótesis.

El personal fijo o contratado con más de un año de contratación de manera ininterrumpida, que por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta del facultativo correspondiente y factura detallada, percibirá por parte de Aguas del Huesna, el 60% de los gastos que ocasionen las prótesis indicadas por el mismo, y hasta un tope máximo de ciento sesenta y tres euros con cuatro céntimos (163,04 euros), limitándose a una prótesis de igual tipo al año, quedando exentas de tal limitación las prótesis dentales.

Artículo 43. Cobertura médica.

Al personal fijo de Aguas del Huesna se le proporcionará la cobertura de los siguientes tratamientos:

- Extracción normal y complicada.
- Extracción de cordales normal y complicada.
- Gingivectomías.
- Tartrectomías.
- Radiografías intrabucal.
- Fluorterapia completa.
- Obturaciones (empastes).
- Podología.
- Ginecología.
- Fisioterapia y Traumatología.
- Psicología y Psiquiatría.

Estas prestaciones se harán efectivas a través de los facultativos que figuran en el cuadro médico sanitario de funcionarios provinciales y en los mismos términos y cobertura que dicho personal. Esta cobertura médica se extenderá al personal contratado que cuente con más de dos años de servicios prestados en Aguas del Huesna ininterrumpidamente.

Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2015.

Artículo 44. *Anticipos reintegrables.*

La empresa mantendrá un fondo de hasta setenta mil euros (70.000 €), para anticipos reintegrables, a los que podrán acceder los trabajadores fijos, con un tope individual de cinco mil euros (5.000 €), que deberán reintegrar a razón del 10% de sus retribuciones totales mensuales y/o en un período máximo de 12 mensualidades, de igual importe cada una de ellas. Podrán efectuarse peticiones de tales anticipos en tanto exista cantidad disponible de dicho fondo o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, debiendo facilitarse por la empresa fotocopia de las mismas al Comité de Empresa del estado del referido fondo.

Los reintegros comenzarán a producirse al mes siguiente del percibo del anticipo. Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de fecha de presentación de la solicitud, debiendo remitir trimestralmente la empresa informe general sobre la situación de las mismas al Comité de empresa.

Para supuestos de extrema gravedad, siniestros o pérdida de vivienda, accidente o enfermedad que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos, la empresa mantendrá igualmente un fondo de diez mil euros (10.000 euros), al que tendrán acceso los trabajadores fijos, en tanto exista cantidad disponible o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, que serán reintegradas en el plazo que se determine de acuerdo con la Dirección de la empresa.

Artículo 45. *Aplicación de las medidas sociales al personal con jornada reducida.*

Las ayudas sociales recogidas en el presente capítulo serán de aplicación íntegra al personal que se encuentre con jornada reducida en cualquiera de las modalidades permitidas por la normativa vigente, con efectividad desde la firma del presente Convenio.

Artículo 46. *Plan de igualdad de empresa.*

Aguas del Huesna se compromete a la elaboración de un Plan de Igualdad de Empresa.

Capítulo VI

Acceso, carrera y formación profesional

Artículo 47. *Cobertura de vacantes y sistemas de ascensos.*

Las vacantes de cualquier categoría profesional o las plazas de nueva creación en los distintos Centros de trabajo de Aguas del Huesna se tendrán que ofrecer al personal fijo de Aguas del Huesna.

Tales plazas serán cubiertas por el personal fijo que desee participar en el procedimiento de promoción interna.

En caso de que las plazas continúen vacantes, deberán ser cubiertas conforme a la normativa del Procedimiento de Contratación de Personal de Aguas del Huesna.

En los ingresos, cada persona deberá someterse, con carácter previo, al correspondiente reconocimiento médico efectuado por el Servicio de Prevención y Salud Laboral. Asimismo, recibirá contrato de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

Procedimiento de promoción interna:

Cuando una vacante se ofrezca a través del procedimiento de ascenso, se ofertará al Personal fijo de Aguas del Huesna.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

A. Será requisito imprescindible, en cualquier caso, una antigüedad mínima de dos años en Aguas del Huesna.
B. En cuanto a la titulación requerida para el ascenso a las distintas categorías profesionales, se estará a lo dispuesto en cuanto a la clasificación de las plazas por grupos profesionales y titulación (Anexo I), con las excepciones que en esa misma clasificación profesional puedan establecerse.

C. Como regla general se establece el concurso-oposición, consistente en una prueba de capacitación y concurso de méritos con arreglo a un baremo confeccionado por el Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Empresa, aunque excepcionalmente y para determinadas categorías podrá utilizarse el concurso de méritos cuando así se acuerde por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

D. En los casos de superación de pruebas sin que se produzca el acceso a las plazas vacantes, se conservará un derecho de acceso automático sobre las vacantes de la misma categoría que puedan producirse durante el año siguiente a la finalización de proceso selectivo.

E. Las plazas cubiertas indebidamente por procedimientos en contra de lo establecido en este Convenio, se entenderán continúan vacantes sin perjuicio de los derechos adquiridos que la ocupación indebida hubiera podido generar.

F. Exclusivamente para las pruebas de Promoción Interna, la composición del Tribunal tendrá hasta siete miembros, de los cuales dos serán de la parte social designados por el Comité de Empresa.

G. La provisión de vacantes se hará anualmente, atendiendo a los criterios establecidos en este artículo y serán expuestas en los tabloneros de anuncios de los respectivos Centros, estableciéndose un plazo de diez días hábiles para la presentación de solicitudes.

H. Se procurará que las pruebas de capacitación tengan carácter preferentemente práctico, referidas a las funciones o trabajos de la plaza que deba proveerse.

I. En igualdad de condiciones para el ascenso, la preferencia de la categoría inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

Artículo 48. *Formación profesional.*

Aguas del Huesna, consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará, en colaboración con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, Planes anuales de Formación.

Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua. Para ello, en la elaboración de las bases a las que hace referencia el artículo anterior, se valorará como mérito la participación de los trabajadores en dichos cursos, con la correspondiente acreditación documental.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la formación continua, que entenderá de los temas siguientes: formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, Centros en los que se imparte, documentación gratuita, etc., todo ello bajo el principio de igualdad.

El personal tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que ésta coincida con su jornada laboral.

Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por centros externos, el personal, previa autorización de la Dirección, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Igualmente la empresa, oído los órganos de dirección del centro en cuestión, proveerá las ayudas necesarias, consistente en becas de estudio, matrículas, dietas de viaje, etc., siempre que redunde en beneficio de la especialidad.

Durante la vigencia del presente Convenio se estudiará por una Comisión, que se cree a tal efecto, la elaboración de un Plan de Formación Propio, en el que tendrán cabida las necesidades formativas de las distintas Áreas de la empresa, y que se articulará a través del Departamento que ostente la competencia en materia formativa.

Artículo 49. *Traslados.*

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado en los términos y condiciones regulados en la legislación vigente.

Los trabajadores con destino en localidades distintas con el mismo nivel profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Por razones técnicas, organizativas, de producción, o por circunstancias referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal en los términos y condiciones establecidos en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos en los que el traslado sea a requerimiento de la empresa, originando la necesidad de cambio de lugar de residencia a diferente ciudad o localidad, el trabajador percibirá el 100% de los gastos originados, como consecuencia de dicho traslado de centro de trabajo, además de disfrutar de 7 días laborales de permiso retribuido.

Asimismo, el trabajador que sea objeto de traslado a una población cuya distancia del centro de origen sea superior a 40 kilómetros, tendrá derecho a una ayuda de vivienda por una duración máxima de 5 años.

Artículo 50. *Trabajos de superior categoría.*

El personal que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente al ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva reseñada en el artículo 19 del presente Convenio.

La ocupación de una plaza o puesto de trabajo o posibles sustituciones en régimen de desempeño de funciones de superior categoría, se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicha plaza o puesto o la desaparición de la causa de sustitución.

La compatibilización de los trabajos de superior categoría con las contrataciones temporales, se desarrollarán en el seno de la Comisión Paritaria Conjunta de Contratación, que se recoge en el art. 52 del presente texto.

Artículo 51. *Categorías profesionales.*

Es preceptivo para las novaciones o reclasificaciones profesionales el informe favorable del Comité de Empresa.

Las distintas categorías profesionales del personal que presta sus servicios en Aguas del Huesna, se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los Grupos Económicos reflejados en el Anexo I.

En los casos que por anulación o desaparición del puesto de trabajo, por reforma de los planes de estudios o reestructuración del personal, el trabajador que deba cesar en su cometido tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo afín, previo el correspondiente proceso de reciclaje o adaptación, si ello fuese necesario.

Dentro de los dos primeros meses del año, el Departamento de Recursos Humanos, remitirá al Comité de Empresa el registro de las plantillas del personal fijo, en el que deberá figurar con relación a cada uno del personal los datos que a continuación se detallan:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en Aguas del Huesna.
4. Categoría profesional.
5. Situación laboral.
6. Número de registro de personal.
7. Centro y Servicio.

Igualmente se remitirán los Organigramas Funcionales de los Centros o Servicios, allí donde estén elaborados.

Artículo 52. *Contrataciones temporales.*

Las suplencias y contrataciones se realizarán a través de Bolsa de Trabajo en la que se tendrán en cuenta las necesidades de contratación previsibles.

Existirá una Mesa Paritaria de Contratación, compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social elegidos por el Comité de Empresa entre aquellos sindicatos que superen al menos el 10%, proporcional a la representación que se ostente en el Comité de Empresa y cuatro por la empresa; entre sus funciones estará el control de las contrataciones y las modalidades de las mismas, así como el estudio de los mecanismos de gestión de la Bolsa de Trabajo, reuniéndose periódicamente cada dos meses.

En las contrataciones temporales, cada persona deberá someterse, con carácter previo al inicio de la actividad, al correspondiente reconocimiento efectuado por el Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral.

Todos los trabajadores recibirán, al inicio de su relación laboral, el contrato de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

Información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación. —En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Capítulo VII

Jubilación, indemnizaciones, incapacidad laboral y pensiones

Artículo 53. *Modalidades de jubilación.*

1. *Jubilación ordinaria y voluntaria:*

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, se incrementa gradualmente la edad de acceso a la jubilación ordinaria, teniendo carácter voluntario para el trabajador/a acogerse a la misma, teniendo en cuenta, de un lado, la edad del/la causante, y de otro, el período de carencia acreditado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social. El calendario de la implantación gradual del nuevo sistema de jubilación será conforme a la siguiente tabla:

| <i>Año</i> | <i>Tiempo mínimo de cotización</i> | <i>Edad mínima exigida para la jubilación</i> |
|------------|--|---|
| 2014 | 35 años y 6 meses Entre 35 años y 35 años y 6 meses | 65 años 65 años y 2 meses |
| 2015 | 35 años y 9 meses Entre 35 años y 35 años y 9 meses | 65 años 65 años y 3 meses |
| 2016 | 36 años Entre 35 y 36 años | 65 años 65 años y 4 meses |
| 2017 | 36 años y 3 meses Entre 35 años y 36 años y 3 meses | 65 años 65 años y 5 meses |
| 2018 | 36 años y 6 meses Entre 35 y 36 años y 6 meses | 65 años 65 años y 6 meses |
| 2019 | 36 años y 9 meses Entre 35 años y 36 años y 9 meses | 65 años 65 años y 8 meses |
| 2020 | 37 años Entre 35 años y 37 años | 65 años 65 años y 10 meses |

2. *Jubilación anticipada:*

De conformidad con lo regulado en el RDL 5/2013, de 15 de marzo, los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación, por voluntad del interesado/a, serán los siguientes:

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en DOS años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo anterior.

b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que, en cada caso, resulte de aplicación de conformidad con la Escala de acceso a la jubilación ordinaria en función de los años cotizados.

En concepto de indemnización por jubilación, el personal que acceda a la misma en la modalidad de jubilación ordinaria o anticipada, podrá percibir de la Aguas del Huelva las siguientes cuantías:

— Jubilación a los 60 años: Quince mensualidades, por importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los Complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la empresa a partir del décimo inclusive. Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 60 años.

— Jubilación a los 61 años: Doce mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la empresa a partir del décimo inclusive. Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 61 años.

— Jubilación a los 62 años: Nueve mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la empresa a partir del décimo inclusive. Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 62 años.

— Jubilación a los 63 años: Ocho mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la empresa a partir del décimo inclusive. Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 63 años.

— Jubilación a los 64 años: Cuatro mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la empresa a partir del décimo inclusive. Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 64 años.

— Jubilación a los 65 años: (siempre y cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 65 años). Dos mensualidades, por un importe cada una de las del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la empresa.

La escala anterior quedará modificada cuando por disposición legal la edad de jubilación se modifique, correspondiendo a la Comisión Paritaria del presente Convenio la adaptación de lo dispuesto en el presente artículo.

Para aplicación de lo anterior, se tendrá en consideración el tiempo de prestación de servicios en el Consorcio de Aguas del Huesna, ente titular del servicio público. El mismo tratamiento se les dará a aquellos trabajadores que iniciaron su prestación a través de una ETT. Se tomará como momento inicial del la antigüedad máxima el 1 de enero de 1994.

3. *Jubilación parcial:*

Continuando con los compromisos adquiridos en anteriores Convenios y considerando la existencia de un «Plan de Jubilación Parcial», rubricado en fecha 26 de marzo de 2013, en el Convenio Colectivo de Aguas del Huesna, se reconoce el derecho al acceso a esta modalidad de jubilación, con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social vigente a fecha 31 de diciembre de 2012, a los trabajadores expresamente relacionados en el Anexo V que se adjunta al presente Convenio Colectivo como «Plan de Jubilación Parcial» y que podrán acceder a esta modalidad de jubilación, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Edad: 61 años, manteniéndose la posibilidad de jubilarse parcialmente a los 60 años a quienes tuvieran la condición de mutualistas antes de 1 de enero de 1967.

b) Cotización: 30 años de cotización efectiva.

c) Antigüedad en la empresa: 6 años como mínimo anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

d) Reducción de jornada: Con carácter general, el trabajador que pretenda jubilarse parcialmente, reducirá su jornada en una horquilla que oscilará entre el 25% y el 75%, a opción del trabajador, o del 85%, si se concertara un contrato de relevo a jornada completa y por tiempo indefinido.

e) Contrato de relevo: junto al contrato a tiempo parcial del jubilado, será necesaria la simultánea celebración de un contrato de relevo para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente y cuya duración habrá de ser, como mínimo, igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, debe existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente a la del trabajador relevista no pueda ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

f) El personal jubilado parcialmente percibirá el porcentaje correspondiente a todas sus retribuciones, fijas y periódicas, proporcionalmente a la reducción de jornada.

g) Asimismo, el personal jubilado parcialmente percibirá íntegramente las prestaciones sociales recogidas en el Convenio Colectivo, así como las aportaciones a realizar por Aguas del Huesna al Plan de Pensiones, que se efectuarán por el año completo, en tanto y cuanto no haya optado por el rescate de los derechos económicos en la forma establecida en las especificaciones del mismo, y siempre que ostente la condición de partícipe del Plan.

h) Respecto a la percepción de las indemnizaciones establecidas en el Convenio Colectivo para los supuestos de jubilación, el jubilado parcialmente conservará el derecho a la percepción íntegra de los mismos si al llegar a la edad estipulada se acogiera a esos supuestos. Igualmente, tendrá derecho a la percepción íntegra del premio a la constancia, que pudiera corresponderle, estando en situación de jubilación parcial.

i) La tramitación de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de cuatro meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

j) La prestación del porcentaje de la jornada anual correspondiente por parte del personal jubilado parcialmente se realizará, con carácter general, durante los últimos meses de cada año de permanencia en dicha situación.

k) La relación de trabajadores que figuran como integrantes del “Plan de Jubilación Parcial” en el Anexo V del acta de acuerdo suscrita entre la representación legal de los trabajadores y la empresa de fecha 26 de marzo de 2013, podrá verse afectada por la incorporación de personal incluido en el ámbito de aplicación del acuerdo como consecuencia de transferencias de competencias o traspaso de servicios, o por la incorporación de trabajadores desde situaciones de excedencia, licencias o suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo.

l) El referido “Plan de Jubilación Parcial” extenderá sus efectos desde la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2018, respecto de las solicitudes de jubilación cuya fecha del hecho causante se produzca antes del 1 de enero de 2019.

Artículo 54. *Plan de pensiones.*

Aguas del Huesna contratará un Plan de Pensiones a todos sus trabajadores fijos con al menos cinco años de antigüedad, cifrándose la cuantía de la aportación actual en 59,62 euros mensuales por cada uno de los partícipes del Plan y la aportación mínima de cada partícipe en 11,61 euros mensuales.

El plan de pensiones entrará en vigor al 50% de las cantidades estipuladas en el párrafo anterior en el año 2019 y al 100% de las cantidades estipuladas en el párrafo anterior en el año 2020.

En lo relativo al sistema de constitución de la Comisión de Control del Plan de Pensiones se estará a lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del mismo.

Artículo 55. *Premio a la constancia.*

Se establece para todo el personal un premio a la constancia consistente en el abono de:

- 1.º Un módulo mensual de los recogidos en el Anexo II al cumplir los 20 y 25 años de antigüedad.
- 2.º Dos módulos mensuales de los recogidos en el Anexo II al cumplir los 30 y 35 años de antigüedad.

Estos premios se percibirán al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio, sin que pueda percibirse más de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas.

3.º Dos módulos mensuales de los recogidos en el Anexo II, al cumplir los 40 años de antigüedad que sólo se percibirá si el mismo se jubila dentro de los 60, 61 o 62 años de edad, como incremento de la indemnización por jubilación, y siempre que en el momento de la misma tenga cumplidos los 40 años de antigüedad.

La escala anterior podrá ser modificada por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Este abono se percibirá por el personal en activo en los que concurran las circunstancias y condiciones mencionadas.

Así mismo, se tendrá en consideración el tiempo de prestación de servicios en el Consorcio de Aguas del Huesna, ente titular del servicio público. El mismo tratamiento se les dará a aquellos trabajadores que iniciaron su prestación a través de una ETT. Se tomará como momento inicial de la antigüedad máxima el 1 de enero de 1994.

Artículo 56. *Incapacidad temporal.*

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, las situaciones de incapacidad temporal comportarán las siguientes medidas retributivas relacionadas con el importe de la prestación económica a percibir durante dichas situaciones:

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% de las retribuciones fijas y periódicas que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el cuarto día natural hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, en su caso, suponga el 75% de las retribuciones fijas y periódicas que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día natural vigésimo primero, inclusive, se reconocerá una prestación equivalente al 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

No obstante lo anterior, los descuentos a los que se refieren los apartados anteriores no resultarán de aplicación cuando el número de días de ausencia por enfermedad común o accidente no laboral, con el correspondiente parte de baja por I.T., no resulte superior por año natural a 12 días en el año 2014; y 14 en años siguientes.

A los efectos contemplados en el apartado anterior no se tendrán en cuenta para el cómputo de dichos días las situaciones de incapacidad que, con carácter excepcional y debidamente justificados, dan derecho al percibo del 100% de las retribuciones fijas y periódicas, y que, en todo caso, son las derivadas de contingencias profesionales, supuestos de hospitalización e intervenciones quirúrgicas, incapacidades temporales durante el periodo de gestación, fractura ósea, enfermedad grave que ponga en riesgo la vida.

Mediante una Comisión de Seguimiento se procederá al estudio de posibles ampliaciones de los supuestos susceptibles de excepción del descuento retributivo por I.T.

Capítulo VIII

Salud laboral y seguridad en el trabajo

Artículo 57. *Salud laboral y seguridad en el trabajo.*

El presente artículo y sucesivos, correspondientes al Capítulo VIII, se considerarán complementados por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal.

Aguas del Huesna realizará una política integral de protección de la salud del personal mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

Artículo 58. *Principios programáticos.*

Los principios programáticos en el ámbito de la salud laboral y la seguridad en el trabajo son los siguientes:

Primero.—El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del personal.

Segundo.—Aguas del Huesna a través de la evaluación periódica de los riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse, y su revisión como máximo cada año. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.

Tercero.—Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral del personal, y fijando un calendario anual de los cursos, siendo impartidos por el Servicio de Prevención Aguas del Huesna, o en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.

Cuarto.—Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo al personal con condiciones físicas disminuidas.

Quinto.—En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe de la Unidad.

Sexto.—Todo trabajo, que después de efectuadas las correspondientes evaluaciones de riesgos, sea declarado por la Autoridad Laboral o la Comisión de Seguridad y Salud, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.

Séptimo.—Las empresas contratadas por Aguas del Huesna, en los que preste servicio personal contratado por éstas, se velará por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, especialmente respecto a las condiciones mínimas relativas al medio físico y medioambientales en que desarrollan su trabajo.

Artículo 59. *Comité de seguridad y salud.*

Primero.—El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de Aguas del Huesna en materia de prevención de riesgos.

Segundo.—El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de Aguas del Huesna en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Tercero.—El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cada dos meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los Delegados de Prevención y del Departamento de Prevención para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuarto.—Aguas del Huesna llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa de Aguas del Huesna a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada en el plazo máximo de quince días.

Quinto.—En las reuniones del Comité que se traten temas de cualquier Centro de Aguas del Huesna se podrá contar con la presencia del responsable de dicho centro, o persona en la que delegue, y el Encargado/a de este.

Artículo 60. *Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16. de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a Aguas del Huesna la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica del personal, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral de Aguas del Huesna, que incluirá la relación de todas las actividades realizadas, tanto formativas como de mejora de las condiciones de trabajo, estadísticas y valoración de incapacidades temporales y definitivas, comparándolas con las de años anteriores y la coordinación con el Servicio de Prevención.

e) En relación con el art. 70 del presente, será el Comité de Seguridad y Salud el que proponga que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

f) Conocer y analizar el estudio sobre puestos de trabajo que sean susceptibles de ser ocupados por personas con disminución de sus aptitudes psicofísicas, de acuerdo con lo estipulado en el art. 74 del Convenio Colectivo.

g) Ser informado sobre los procedimientos de cambio de puestos de trabajo por motivos de Salud.

Artículo 61. *Delegados de prevención.*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores según el art. 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el Comité de Empresa designará como mínimo 4 Delegados de Prevención, dentro del máximo legal, con el único requisito de pertenecer a la plantilla de Aguas del Huesna.

3. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a. Colaborar con los órganos de dirección y técnicos en prevención de riesgos laborales de Aguas del Huesna en la mejora de la acción preventiva.

b. Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c. Ser consultados por Aguas del Huesna, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.

d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Para el ejercicio de estas competencias de los Delegados de Prevención gozarán de las facultades siguientes:

a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley. La comunicación se realizará, mediante acceso informático a una carpeta en el servidor de la empresa en la que se guardará la citada información; así mismo, Aguas del Huesna facilitará dirección electrónica a aquellos Delegados de Prevención que carecieran de ella.

- c. Ser informados por Aguas del Huesna sobre los daños producidos en la salud del personal una vez que aquélla hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d. Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en Aguas del Huesna.
- e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- f. Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud del personal.
- g. Proponer al órgano de representación del personal la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa de Aguas del Huesna a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud del personal, deberá ser motivada.

5. Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores. Los Delegados de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio, y a los efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, dispondrán de 10.00 horas adicionales a las reconocidas legalmente como miembro de dichos órganos. En el supuesto de Delegados de Prevención que no ostenten la condición de miembro del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria del personal el crédito horario será de 40 horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Aguas del Huesna en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud del personal.

6. Aguas del Huesna deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado de Prevención.

7. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en Aguas del Huesna.

Artículo 62. *Principios de la acción preventiva.*

Aguas del Huesna aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el art. 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Artículo 63. *Derecho del personal a la protección de riesgos laborales.*

Aguas del Huesna deberá garantizar la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre el personal.

Artículo 64. *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

1. Aguas del Huesna tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. A estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

2. Según lo establecido en el art. 30.6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Aguas del Huesna deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoria o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinan, con una entidad especializada ajena a la misma.

Cuando se haya producido un daño para la salud del personal o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, Aguas del Huesna llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Artículo 65. *Coordinación de las actividades empresariales.*

1. En cumplimiento del Real Decreto 171/04, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, la empresa deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto al personal que vayan a prestar sus servicios en los Centros de Aguas del Huesna, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R.D. Contempla.

Los Delegados de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por Aguas del Huesna con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de laborales empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

2. En obras de construcción en un Centro de Aguas del Huesna donde concurra personal de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el Plan de Seguridad y Salud con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/97, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores de la obra, conforme a la Ley 54/03, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Esta normativa se contempla con un Protocolo de coordinación de actividades empresariales preventivas de Aguas del Huesna.

Artículo 66. *Formación del personal.*

En cumplimiento del deber de protección Aguas del Huesna impartirá la formación teórica y práctica sobre prevención de riesgos laborales al personal ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo, adaptando esta formación a los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Aguas del Huesna motivará y facilitará a todo el personal que lo solicite la realización del curso básico de Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual organizará todos los años los cursos necesarios para cubrir las solicitudes.

Aguas del Huesna proporcionará a todo el nuevo personal la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Aguas del Huesna proporcionará a todo el personal información y formación necesaria en este ámbito, siendo compensado el tiempo dedicado a esta causa cuando se desarrollen en horario no laboral.

Artículo 67. *Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.*

1. De acuerdo con el art. 20 de la LPRL, Aguas del Huesna deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada Centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

2. En el supuesto de riesgo grave e inminente al que pueda estar expuesto el personal con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada Centro.

3. Aguas del Huesna programará anualmente los simulacros de evacuación a realizar en los distintos Centros, según lo dispuesto en la legislación vigente, dando cuenta al Comité de Seguridad y Salud.

Todos los Centros de trabajo dispondrán de un Plan de Emergencia y Autoprotección actualizado.

Artículo 68. *Equipos de protección individual.*

Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que según las especialidades o actividades de los servicios sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17 de la LPRL.

Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria.

No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPIS. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPIS.

Para la compra de los EPIS será necesario el informe técnico del Departamento de Prevención que se encargará de la formación en relación a su uso, riesgo añadido y mantenimiento. Los mandos intermedios llevarán el registro de las entregas de los EPIS. Se considerará obligatorio el uso de los EPIS para aquellas categorías y/o puestos de trabajo en los que se contemple su utilización y entrega.

Artículo 69. *Protección del personal especialmente sensibles a determinados riesgos.*

En lo relativo a la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL.

Artículo 70. *Promoción de la salud.*

Aguas del Huesna a través del Servicio de Prevención en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ofrecerá asesoramiento e información sobre trastornos musco-esqueléticos.

Artículo 71. *Relaciones con la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

De aquellos asuntos relacionados con la contratación y servicios prestados por la Mutua de AT y EP, en función de las estipulaciones que se fijen entre esta entidad y Aguas del Huesna, con carácter previo deberá darse cuenta y oírse al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 72. *Vigilancia de la salud.*

Dentro de la jornada de trabajo, el personal comprendido en el Convenio tendrá derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de Riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevará a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por entidad colaboradora debidamente acreditada, atendiendo a los criterios expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Aguas del Huesna procurará poner los medios e instrumentos necesarios para conocer el grado de satisfacción de sus usuarios en relación al Servicio de Prevención y Salud laboral, dándose cuenta de sus resultados al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 73. *Protección a la maternidad.*

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el Servicio de Prevención y Salud Laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referida en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los arts. 25 y 26 de la LPRL.

En todo caso, la trabajadora conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

En caso de no ser posible la adaptación del puesto, de manera compatible con su estado, se regulará una suspensión de contrato de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, con todas las garantías y derechos derivados de la normativa aplicable, sin menoscabo de sus percepciones salariales íntegras, reserva del puesto de trabajo, respetándose la antigüedad así como todos los derechos sociales inherentes a la empleada, siéndole de aplicación lo estipulado en el capítulo IV del Real Decreto 295/09, de 6 de marzo.

Lo recogido en este artículo resultará, igualmente, de aplicación durante el periodo de lactancia.

Artículo 74. *Segunda actividad.*

El personal que, por disminución de sus aptitudes psicofísicas, no pudiera desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo tendrá derecho, previa evaluación realizada al efecto por el Departamento de Prevención y Salud Laboral o mediante resolución de la Seguridad Social, a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior al del que es titular y adecuado a sus limitaciones y capacidades, siempre que existan vacantes en la plantilla de personal.

En todo caso se mantendrán las retribuciones consolidadas anteriormente, no quedando afectado este derecho por el hecho de que el personal perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno a Aguas del Huesna, salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.

El Comité de Seguridad y Salud llevará a cabo el estudio y valoración de los casos de capacidad disminuida.

Aguas del Huesna elaborará un estudio sobre puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personal declarado en situación de discapacidad.

Artículo 75. *Protección en los casos de acoso y de violencia de género.*

En este ámbito se estará a lo dispuesto en el vigente “Protocolo de Prevención y Procedimiento de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo”, cuyo objeto es establecer un procedimiento específico de actuación para dar solución a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, con las debidas garantías y procedimientos imparciales, teniendo en consideración la dignidad de las personas y los derechos inviolables que le son inherentes.

Artículo 76. *Trabajos sometidos a turnos.*

Para la vigilancia del trabajo a turnos y la adopción de medidas sobre las consecuencias negativas, que pueden aparecer tanto a corto como a largo plazo, de este tipo de régimen de horario laboral a nivel de factores psicosociales, se estará a lo dispuesto en la normativa europea al respecto. El Comité de Seguridad y Salud estudiará la situación y propuesta de medidas en aquellos Centros sometidos a este régimen de jornada laboral.

Capítulo IX

Responsabilidad civil

Artículo 77. *Responsabilidad civil.*

Aguas del Huesna mantendrá un Seguro de Responsabilidad Civil para la totalidad de la plantilla, en el transcurso de la vigencia del presente Convenio.

Capítulo X

Comisión Paritaria

Artículo 78. *Comisión paritaria.*

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de la parte social y cuatro miembros de la empresa, siendo la composición de la parte social proporcional a la representación que ostente en el Comité de Empresa. Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

El Presidente del Comité de Empresa actuará como portavoz de la parte social en la Comisión Paritaria.

Las convocatorias de reuniones de Comisión Paritaria se realizarán por el Departamento de Personal en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.

A la Comisión Paritaria le competará, igualmente, la valoración y estudio de nuevos puestos de trabajo, así como las modificaciones producidas en puestos de trabajo preexistentes.

Vocales titulares parte social

Eduardo Contreras Parrilla
José María Sanabria Ariza
José Fernández Muñoz
Antonio Sánchez Ganfornina

Vocales titulares parte empresarial

José Luis Daza Sierra
Raúl Carrasco Romero
Amparo Hidalgo Rodríguez
Antonio Rodríguez Somé

Vocales suplentes parte social

Emilia Pérez Boyano
José Ramón Maldonado Vázquez
Juan Manuel Muñoz Jiménez

Vocales suplentes parte empresarial

Miguel Fernández Álvarez
Isabel Pérez de la Fuente
Sofía Gómez Matute

Capítulo XI

Empleo

Artículo 79. *Medidas contra el paro.*

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

- 1.^a Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.
- 2.^a Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
- 3.^a Ningún trabajador/a de Aguas del Huesna ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá por tanto, más de un salario.
- 4.^a El personal que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada completa siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio establecidas por la empresa.
- 5.^a Con el objetivo de posibilitar la articulación de la cobertura de las necesidades de personal derivadas de subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas, se podrán exceptuar de la aplicación del Convenio al personal referido, que se regirá por las condiciones establecidas por las normas propias de tales subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas o por el Convenio Colectivo aplicable al sector de que trate la actividad, teniendo en cuenta que, con carácter previo a la contratación, tal extremo será negociado con el Comité de Empresa, estableciéndose la norma convencional de aplicación.

El Comité de Empresa recibirá, con carácter previo a las contrataciones, información acerca de dichas subvenciones, programas, acuerdos o proyectos y de las contrataciones a realizar.

Asimismo, el Comité de Empresa conocerá de los requisitos del personal a contratar y participará en los procesos de selección que se desarrollen.

Finalmente, el Comité de Empresa recibirá información de las condiciones de prestación de los contratos mediante reuniones que al efecto se celebren con los Directores de las Áreas responsables de la gestión de los mismos y del Departamento de Recursos Humanos.

Capítulo XII

Acción sindical en la empresa

Artículo 80. *Acción sindical en la empresa.*

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del Pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún personal podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 81. *Comité de empresa.*

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto del personal afectado por el presente Convenio y como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

Durante la vigencia del presente Convenio, y para gastos generales, se librarán a justificar 1.800 €, anuales al Comité de Empresa.

Dicha cantidad se abonará el primer día laborable del mes de enero del año en curso y se justificarán antes del 10 de enero del año siguiente.

Dada la dispersión geográfica de los distintos centros de trabajo, la empresa sufragará los gastos de locomoción de los miembros del Comité, según lo establecido en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales. Por la Comisión Paritaria del presente Convenio se estudiará una mayor flexibilidad en la distribución en cuanto al reparto de las mencionadas horas.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por las Direcciones de Centros o Áreas, Departamento de Recursos Humanos, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Negociación Colectiva, Comité de Empresa y citaciones de Organismos Oficiales; las horas sindicales empleadas en tales casos por los delegados fuera de su jornada laboral, serán recuperadas mediante la equivalente reducción de su jornada de trabajo.

Funciones y competencias:

A. Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud laboral en el Centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la empresa de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

B. El Comité de Empresa participará, en colaboración con Aguas del Huesna, en la administración de Fondos Sociales, Culturales y Recreativos, que afecten a los distintos Centros de trabajo y servicios. Asimismo, elaborará Proyectos de carácter socio-cultural, deportivos y recreativos, que serán tenidos en consideración.

C. Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por Aguas del Huesna, pudiendo ser acompañado el personal afectado por el delegado/a que solicite.

D. Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del Centro o Servicio.

E. En materia de seguridad y salud laboral corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.

F. Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.

G. Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora, en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.

H. Tendrá derecho a la siguiente información por escrito.

– Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.

– Trimestralmente: Planes de formación, inversión u obras en los Centros y Servicios, y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.

– Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas al personal que se encuentren depositadas en Caja.

I. Son funciones del conjunto del Comité de Empresa, la negociación del Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora.

J. Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier Servicio de Empresa.

K. Elaboración de la plataforma reivindicativa.

L. Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses del personal y, especialmente, de aquéllas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

M. En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto; transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto, con la excepción del apartado c del presente artículo. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para la empresa en el caso de escritos dirigidos por el Comité de Empresa. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente del mismo o persona en quien delegue.

Derechos y garantías:

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores o en las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado/a.

En caso de imposición por parte de Aguas del Huesna de cualquier sanción a los delegados del Comité de Empresa, tendrá derecho a la apertura de expediente contradictorio.

Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado/a del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 82. *Secciones sindicales.*

El personal tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como personal, le son propios. A los fines antes dichos, el personal podrá afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de Trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de Aguas del Huesna y otros Organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de éstas últimas. La empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

Durante la vigencia del presente Convenio, y para gastos generales, se librarán a justificar 750 € (SETECIENTOS CINCUENTA) anuales a cada Sección Sindical constituida en la empresa y debidamente registrada ante el órgano laboral competente.

Dicha cantidad se abonará el primer día laborable del mes de enero del año en curso y se justificarán antes del 10 de enero del año siguiente.

Aguas del Huesna dispensará la adecuada protección a los trabajadores a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

A. Influir en las condiciones de empleo del personal para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

B. Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

El conjunto de Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Todas las recogidas en la L.O.L.S.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenece.

c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos sociolaborales, de todos y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.

d) Ante cualquier conflicto, no solucionado en Comisión Paritaria, se le reconoce al personal el derecho a acceder ante los órganos de Aguas del Huesna por sí o acompañado de un representante de la Central Sindical a la que pertenece.

e) Las Secciones Sindicales tiene derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisito indispensable. Al mismo tiempo tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral del personal.

f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios de uso exclusivo que, a tales efectos se establece en los Centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todo el personal, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

Derechos y garantías:

A. Aguas del Huesna habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales del personal afiliado a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.

B. No podrán ser sancionados los delegados sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación durante el período que hayan sido elegidos y los tres años siguientes.

C. Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocados previa notificación.

D. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos.

E. Expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

F. Derecho a disponer de veinte horas anuales para cada sección sindical con afiliación superior al 10% en la empresa; y nueve horas anuales si la afiliación es inferior, sin pérdida de sus retribuciones. Se establece la posibilidad de que el crédito horario que pueda corresponder al conjunto de delegados sindicales de un mismo sindicato, aunque correspondan a distintas Secciones Sindicales, está abierto a la acumulación en favor del delegado/a sindical que pueda designarse a tales efectos.

G. En los casos en que este artículo, o en otros del presente Convenio, se señale la necesidad de solicitar informe previo a la Sección Sindical, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto; transcurrido dicho plazo sin recibir el informe, se entenderá cumplimentado este trámite. A tales efectos se entenderá inhábil el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para Aguas del Huesna en el caso de escritos presentados por las Secciones Sindicales.

Artículo 83. *Disfrute del crédito horario.*

El uso del crédito horario de los miembros de los órganos de representación unitarios y delegados sindicales estará sujeto a la comunicación previa a la jefatura de servicio o departamento correspondiente, posibilitándose la adecuada cobertura de los correspondientes servicios y turnos de trabajo.

Artículo 84. *Derecho de reunión y asamblea.*

El personal de Aguas del Huesna tiene derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa al Departamento de Recursos Humanos, de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia como negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales o el 30% de la totalidad de la plantilla laboral de Aguas del Huesna, mediante firmas.

Además, cualquier colectivo podrá convocar reunión mediante el 30% de las firmas del personal afectado; en el Centro donde haya trabajo a turno, el turno entrante podrá asistir a la Asamblea siempre y cuando estuviera cubierto el servicio.

La empresa y el Centro de trabajo dispondrán de un local adecuado para la celebración de Asambleas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo, por la Comisión Paritaria del presente Convenio se regulará un sistema que permita la celebración de un número determinado de horas destinadas a Asambleas en coincidencia con la jornada de trabajo.

Capítulo XIII

Faltas y sanciones

Artículo 85. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 86. *Clasificación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 87 al 89.

Artículo 87. *Son faltas «leves» las siguientes.*

- 1) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- 2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 4) Falta de aseo y limpieza personal.
- 5) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 6) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta “Grave” o “Muy Grave”.
- 7) No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.

9) No atender al público con la diligencia o corrección debidas.

Artículo 88. *Se clasificarán como faltas «graves» las siguientes.*

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- 2) No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
- 3) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 4) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».
- 5) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 6) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
- 7) La imprudencia en acto del servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como «muy grave».
- 8) Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 9) La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- 10) La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
- 11) Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 87, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta puede ser considerada como «grave».
- 12) Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada Centro de trabajo.
- 13) Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 87.
- 14) La inobservancia de las Leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».
- 15) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
- 16) La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.
- 17) Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 87 produjera escándalo notorio.
- 18) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 89. *Se consideran como faltas «muy graves» las siguientes.*

- 1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- 2) La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
- 3) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

- 4) El consumo fraudulento de agua o complicidad en el mismo.
- 5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
- 6) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
- 7) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
- 8) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 9) Revelar a ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
- 10) Realizar trabajos particulares durante la jornada.
- 11) Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
- 12) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 13) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
- 14) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
- 15) Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
- 16) La simulación de enfermedad o accidente.
- 17) Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
- 18) Acoso sexual.
- 19) Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del art. 87, y en las segunda, cuarta y séptima y decimocuarta del art. 88.
- 20) Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del art. 88, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada podrá ser considerada como «Muy Grave».
- 21) La reincidencia en falta «Grave» aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 90. *Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando copia de la misma al Representante de su Centro de Trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 91. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que la empresa podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o hasta el despido.

Artículo 92. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 93. *Acumulación de faltas.*

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta.

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 12 meses.

Cláusulas de salvaguarda

Primera.—Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran Aguas del Huesna, fueran objeto de adscripción, integración o transferencia a cualquier otro Organismo, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento, a la totalidad del personal adscrito, integrado o transferido.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, con participación en los órganos de representación, serán informados previamente de cualquier proceso de adscripción, integración o transferencia y participarán en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas, consensuando los criterios que, en su caso, puedan afectar al mantenimiento del personal perteneciente a la plantilla de Aguas del Huesna.

Segunda.— Se hace constar expresamente que posibles normas estatales o autonómicas, que puedan suponer incrementos sobre lo pactado, muy especialmente en lo que se refiere a mantenimiento del poder adquisitivo y condiciones sociales, serán de aplicación automática sobre las condiciones recogidas convencionalmente.

Tercera.— Siendo el objetivo del presente Convenio, la equiparación con el personal laboral de la Diputación Provincial de Sevilla, al ser Aguas del Huesna, S.L. una empresa pública dependiente de la Corporación Provincial, la comisión paritaria queda expresamente facultada durante la vigencia del presente convenio para negociar y adaptar cuantos acuerdos fueran necesarios en orden a la consecución del objetivo expresado.

*Disposiciones adicionales**Primera.— Normativa de aplicación.*

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Ley 7/07, de 12 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.), pudiéndose acudir, en cuanto a lo no recogido en la citada legislación, a lo que se establecía por las Ordenanzas Laborales.

Segunda.— Acceso de personal con discapacidad.

Con el fin de promover las medidas necesarias para la integración social y laboral de personas con discapacidad, será objetivo primordial el establecimiento de una política de empleo de personal discapacitado en el sistema ordinario de trabajo. En este sentido se contrae el compromiso de emplear a un número de trabajadores pertenecientes a este colectivo que suponga, al menos, el 2% de la plantilla total de la empresa.

Con tal finalidad y para garantizar la igualdad de condiciones para el acceso Aguas del Huesna, en las ofertas de empleo se reservará un cupo de plazas no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones que correspondan, según se determine mediante dictamen correspondiente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

Tercera.— Aplicación de la productividad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 12, los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una productividad variable, conforme a los objetivos marcados como se expone a continuación:

1. La masa de productividad M será la suma de los 4 conceptos de productividad definidos a continuación como M1, M2, M3 y M4. El total de dicha productividad M para el año 2.014 será de 80.000 euros. Esta cifra se distribuirá en los 4 conceptos de productividad según se determine en comisión paritaria y siempre pensando en la mejora continua del rendimiento de los trabajadores.

2. Productividad lineal (M1). Mediante este concepto se pretende retribuir la especialización y la dificultad de las tareas generales de los trabajadores de Aguas del Huesna. Esta productividad consiste en el abono anual de 365 euros a todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio. No obstante en el caso de baja productividad por parte de algún trabajador, su jefe directo podrá proponer al Departamento de Personal, la baja en la percepción de este concepto. La masa de productividad M1 tendrá el valor de 365 euros por el número de trabajadores de la empresa. Este componente se valorará con el factor X que podrá tener un valor fijo de 365 euros o ceros según el caso.

3. Cumplimiento del horario anual (M2). Mediante este concepto se pretende fomentar el cumplimiento horario obligatorio. Se considerará de obligado cumplimiento el horario determinado en el calendario laboral para todos los trabajadores.

Para el cálculo de la cantidad a percibir según el rendimiento de cada trabajador, se estará a lo dispuesto en el control horario que establezca el Departamento de Personal y teniendo en cuenta las amonestaciones por escrito que dicho Departamento imponga a los trabajadores que no cumplan con el horario establecido. Según el número de amonestaciones el trabajador percibirá un porcentaje de la cantidad que le corresponda por este concepto según la siguiente escala:

| <i>Número de amonestaciones</i> | <i>Porcentaje a percibir (H)</i> |
|---------------------------------|----------------------------------|
| 0-1 | 100% H=1 |
| 2 | 90% H=0,90 |
| 3 | 75% H=0,75 |
| 4 | 50% H=0,50 |
| 5 | 25% H=0,25 |
| A partir de 6 amonestaciones | 0% H=0 |

4. Compromiso con la Política de Prevención y Salud Laboral de la empresa (M3). Mediante este concepto se pretende favorecer el incremento de la productividad del personal con la disminución de los accidentes de trabajo con baja de los trabajadores. Para la percepción de este concepto, se deberán de cumplir 2 requisitos que marcarán el % que de este concepto cobrará cada trabajador en función de su rendimiento.

4.1. Cursos (C). Para la percepción del 30% de este concepto, será requisito que el trabajador haya asistido a todos los cursos de formación en materia de Seguridad y Salud declarados como obligatorios por el Servicio de Prevención, a los que se le hubiese convocado en el año natural de que se trate, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en las normas laborales sobre la no asistencia a los mismos. En el caso de no asistencia por necesidades del servicio, se entenderá el cumplimiento de este requisito al no haber podido ser cumplido por el trabajador por razones ajenas a este. El valor del factor C será igual a 0,30 en caso de cumplimiento y cero en caso de no cumplimiento.

4.2. Accidentes (A). Para la percepción del 70% de este concepto, se tendrán en cuenta el número de accidentes de trabajo con baja al año sufridos por el trabajador, siendo esta cantidad cobrada según otro porcentaje según el número de accidentes y en relación a la siguiente tabla:

| <i>Número de accidentes anual</i> | <i>Porcentaje a percibir (A)</i> |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| 0-2 | 100% A=0,70 |
| 3 | 50% A=0,35 |
| A partir de 4 accidentes | 0% A=0 |

5. Inexistencia de sanciones por faltas disciplinarias graves o muy graves impuestas mediante resolución firme (M4). Mediante este concepto se pretende fomentar la mejoría del rendimiento de cada trabajador ante la inexistencia de las faltas previstas en el Capítulo XIII de este convenio. Se entenderá cumplido este requisito cuando el Departamento de Personal informe que el trabajador no ha recibido sanciones por faltas disciplinarias graves o muy graves impuestas mediante resolución firme durante el ejercicio, independientemente de que las infracciones hayan podido cometerse en este ejercicio o en anteriores. Este concepto se valora con el factor S, cuyo valor será 1 en caso de cumplimiento y cero en caso de no cumplimiento.

6. Factor de rendimiento global de la empresa (R). Este factor está relacionado con el aumento del rendimiento global de la empresa, conforme a los objetivos antes planteados individualmente para cada trabajador. Vendrá determinado por los siguientes coeficientes:

| <i>Categoría profesional</i> | <i>Coefficiente</i> |
|---|---------------------|
| LIMPIADORA | 0,6421 |
| ORDENANZA | 0,2879 |
| PEÓN | 0,2879 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO CON COBRANZA | 0,3672 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 0,3672 |
| AUXILIAR TÉCNICO TOMA MUESTRAS | 0,4013 |
| AUXILIAR TÉCNICO | 0,4013 |
| AYUDANTE | 0,5082 |
| AYUDANTE - AYUDANTE ELECTROMECAÍNICO | 0,4167 |
| TÉCNICO GRADO MEDIO | 0,3672 |
| CAPATAZ | 0,5184 |
| INSPECTOR - INSPECTOR DE OBRA | 0,2693 |
| INSPECTOR - INSPECTOR DE SUMINISTRO | 0,5222 |
| JEFE EQUIPO - JEFE EQUIPO RED ALTA | 0,5182 |
| JEFE EQUIPO BAJA | 0,6366 |
| JEFE EQUIPO - JEFE EQUIPO ELECTROMECAÍNICO | 0,5184 |
| JEFE EQUIPO - JEFE EQUIPO ELECTROM. CON PLUS PANTALLA | 0,4993 |
| JEFE EQUIPO - JEFE EQUIPO TURNOS Y BUSCAFUGAS | 0,7824 |
| LECTOR | 0,5660 |
| OPERARIO - OFICIAL 1.ª (BAJA) | 0,5637 |
| OPERARIO - OFICIAL 1.ª (SANEAMIENTO) | 0,5170 |
| OPERARIO - OFICIAL 1.ª (ELECTROMECA) | 0,5114 |
| OPERARIO - OFICIAL 1.ª TURNOS | 0,5902 |
| ADMINISTRATIVO - OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO CON COBRANZA | 0,2601 |
| ADMINISTRATIVO - OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO | 0,2601 |
| OPERARIO - OFICIAL 2.ª (BAJA) | 0,6132 |
| OPERARIO - OFICIAL 2.ª (SANEAMIENTO) | 0,5665 |
| OPERARIO - OFICIAL 2.ª (RED ALTA) | 0,5578 |
| OPERARIO - OFICIAL 2.ª (ELECTROM Y SANEAMIENTO) | 0,5294 |
| OPERARIO - OFICIAL 2.ª (ELECTROM.) | 0,5761 |
| OPERARIO - OFICIAL 2.ª (BUSCAFUGAS) | 0,7590 |
| OPERARIO - OFICIAL 2.ª TURNOS | 0,6398 |
| ADMINISTRATIVO - OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO CON COBRANZA | 0,4253 |
| ADMINISTRATIVO - OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO | 0,4253 |
| TÉCNICO DE LABORATORIO - TÉCNICO LABORATORIO II | 0,2657 |
| DELINEANTE PROYECTISTA | 0,3860 |
| TÉCNICO GRADO SUPERIOR | 0,5761 |
| JEFE DE ÁREA | 0,2272 |
| JEFE DE NEGOCIADO | 0,4419 |
| RESPONSABLE DE SECCIÓN - RESPONSABLE DE SECCIÓN TÉCNICO | 0,3381 |
| RESPONSABLE DE SECCIÓN - RESPONSABLE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO | 0,5767 |
| ANALISTA DE SISTEMAS Y PROGRAMACIÓN | 0,5767 |
| COORDINADOR DE LABORATORIO - TÉCNICO LABORATORIO I | 0,4977 |
| INGENIERO TÉCNICO, ARQUITECTO TÉCNICO Y GRADO UNIVERSITARIO | 0,4977 |
| LICENCIADO, INGENIERO SUPERIOR, ARQUITECTO Y MÁSTER UNIVERSITARIO | 0,5310 |
| JEFE DE DEPARTAMENTO | 0,4907 |
| DIRECTOR | 0,2276 |
| DIRECTOR EJECUTIVO | 0,4143 |

7. El reparto de la masa de productividad (M) se hará de la siguiente forma:

La productividad individual de cada trabajador vendrá determinada por la siguiente fórmula:

$$X + [H \times M2 + (C + A) \times M3 + S \times M4] \times R / 100$$

y siendo los siguientes parámetros:

| | |
|----|---|
| H | Factor del cumplimiento horario. |
| C | Factor de compromiso con la Política de Prevención en cursos. |
| A | Factor de Accidentes de trabajo. |
| S | Factor de inexistencia de sanciones. |
| R | Factor de rendimiento global de la empresa. |
| X | Factor de productividad lineal (M1). El valor de X será un fijo de 365 euros o de cero euros dependiendo del punto 2 de esta disposición. |
| M2 | Masa de productividad asignada al cumplimiento horario. |
| M3 | Masa de productividad asignada al compromiso con la política de prevención. |
| M4 | Masa de productividad asignada a las sanciones. |

8. Mejora de la masa de productividad M. La masa de productividad M se verá incrementada anualmente en los años de vigencia del convenio en un abanico del 1% al 1,50% de los Ingresos de la empresa (importe neto de la cifra de negocios de las actividades ordinarias). Las cifras anuales de la masa de productividad M y su distribución en los 4 conceptos de productividad se determinará en una comisión paritaria para los años de vigencia del Convenio y siempre pensando en la mejora continua del rendimiento de los trabajadores.

9. La productividad que le corresponda a cada trabajador según los artículos anteriores, lo percibirá en el mes de noviembre del año en curso.

10. La presente fórmula de productividad se aplicará para los ejercicios previstos en el Convenio, a partir del 1 de enero del 2014. Caso de prorrogarse la vigencia del Convenio, se entenderá prorrogada dicha fórmula de productividad tal como está definida. La masa de productividad M total definida para el año 2020 en comisión paritaria, se verá actualizada en sucesivos ejercicios según la evolución del IPC interanual a diciembre de cada ejercicio.

Disposiciones transitorias

Primera.— El abono de la parte sustraída del salario perteneciente al ejercicio de 2012 será restituida al personal de Aguas del Huesna, cuando esta sea igualmente restituida al personal Laboral de la Diputación Provincial de Sevilla.

Segunda.— Todos aquellos artículos que, por así establecerlo alguna norma estatal o autonómica, no pudieran ser de aplicación, tendrán suspendida su vigencia mientras dure dicha situación, restableciéndose la misma de forma inmediata desde el momento en que fuera legalmente posible.

Tercera.— Las partes manifiestan el compromiso de estabilidad del personal estructural de la plantilla de Aguas del Huesna existente en el momento de la firma del acuerdo alcanzado sobre el presente Convenio.

Cuarta.— Los incrementos retributivos de aplicación en los ejercicios del 2015-2020, serán los que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el conjunto de los empleados públicos y resultarán, en su caso, de aplicación sobre los conceptos incluidos en el Capítulo II (Condiciones Económicas) y sobre los artículos del Capítulo V (Condiciones Sociales) que tengan contenido económico.

Quinta.— Para llevar a cabo la igualdad retributiva con el personal Laboral de la Diputación Provincial de Sevilla, se establece un variable en función de la situación económica de la empresa. Esta cantidad variable será el 60% de la diferencia entre la relación ingresos-gastos reales y la relación ingresos-gastos previstos del año en cuestión, según la tabla de ingresos-gastos previstos 2015-2020. Dicha diferencia será de aplicación cuando esta diferencia sea positiva.

Esta cantidad variable se distribuirá en las distintas categorías en el mismo porcentaje de reparto para la unificación de categorías laborales, incrementándose a las cantidades previstas en la tabla del año 2015.

El variable previsto en este artículo estará en vigor hasta que se lleve a cabo la completa equiparación con el Convenio Colectivo del personal laboral de la Diputación Provincial de Sevilla en vigor en ese momento.

El comité de empresa podrá supervisar los gastos e ingresos previstos en la tabla anteriormente mencionada.

Esta Disposición será de aplicación cuando lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Sexta.— Unificación de categorías. Se adjunta cuadro de unificación e inserción de las antiguas categorías en los nuevos grupos profesionales en el anexo III.

La unificación de categorías se conseguirá cuando las categorías a unificar tengan el mismo salario base, paga extra y complementos.

Una vez se consiga la unificación de categorías, se entiende que las antiguas categorías profesionales desaparecerán, quedando a partir de entonces las categorías y grupos profesionales previstos en el cuadro que se adjunta en el anexo III.

Séptima.— Para el año 2014, se aplicaran los trabajadores, las tablas que actualmente se están aplicando del anterior Convenio actualizadas en el año 2012, y recogidas en el anexo IV del presente convenio.

| <i>Parte social</i> | <i>Parte empresarial</i> |
|-----------------------------------|--|
| Eduardo Contreras Parrilla | José Luis Daza Sierra |
| José María Sanabria Ariza | Raúl Carrasco Romero |
| José Fernández Muñoz | Amparo Hidalgo Rodríguez |
| Antonio Sánchez Ganfornina | Antonio Rodríguez Somé |
| Emilia Pérez Boyano | Miguel Fernández Álvarez |
| José Ramón Maldonado Vázquez | |
| Juan Manuel Muñoz Jiménez | |
| Gema Fernández Fernández | |
| Juan Jesús Castro Soto | |
| Emilio Pachón Márquez | Antonio Maestre Acosta |
| Gerente de Aguas del Huesna, S.L. | Vicepresidente de Aguas del Huesna, S.L. |

ANEXO I

Grupos económicos

Las distintas categorías profesionales del personal que presta sus servicios en Aguas del Huesna, se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos Económicos:

Grupo V.—Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Máster Universitario, con las excepciones que por razón del oficio pudieran establecerse. (*)

Grupo IV.—Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Grado Universitario, con las excepciones que por razón del oficio pudieran establecerse. (*)

Grupo III.—Título de Bachiller, Técnico Superior en F.P., Formación Profesional de 2.º Grado o equivalente, con las excepciones que por razón del oficio pudieran establecerse. (*)

Grupo II.—Título de Graduado Escolar, Certificado de Secundaria, Técnico de F.P., Formación Profesional de 1.º Grado o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse. (*)

Grupo I.—Certificado de Escolaridad.

No obstante, el personal en activo a la firma del presente Convenio, continuará encuadrado en el Grupo Económico en el que se incluye su categoría. Por otra parte, no se exigirá titulación al personal fijo que desee presentarse al procedimiento de ascenso establecido en el artículo 48 cuando éste se refiera a plazas vacantes de las categorías recogidas en el Grupo «II», o en el Grupo «III», en ese último caso, cuando nos encontremos ante las excepciones establecidas por razón de oficio, por considerarlas categorías propias del desarrollo profesional en el seno de la empresa. En el caso de contrataciones temporales se estará a lo dispuesto en el procedimiento de la bolsa de trabajo.

- Grupo «V»:
- Grupo «V-1»:
 - Director Ejecutivo.
 - Director.
 - Jefe de Departamento (*).
 - Grupo «V-2»:
 - Licenciado.
 - Ingeniero.
 - Arquitecto.
 - Máster Universitario.
 - Grupo «IV»:
 - Jefe de Área (*).
 - Responsable de Sección (*).
 - Topógrafo (*).
 - Jefe de Negociado (*).
 - Analista de Sistemas y Programación (*).
 - Coordinador de Laboratorio (*).
 - Diplomado.
 - Ingeniero Técnico.
 - Arquitecto Técnico.
 - Grado Universitario.
 - Grupo «III»:
 - Inspector (*).
 - Delineante Proyectista (*).
 - Técnico de Laboratorio (*).
 - Administrativo/a (*).
 - Lector (*).
 - Capataz (*).
 - Jefe de Equipo (*).
 - Operario de E.T.A.P. (*).
 - Operario de E.D.A.R. (*).
 - Operario de E.B.A.R. (*).
 - Operario de Saneamiento (*).
 - Operario de Red en Alta (*).
 - Operario de Red en Baja (*).
 - Operario Buscafugas (*).
 - Técnico de Grado Superior.
 - Grupo «II»:
 - Analista de Laboratorio (*).
 - Auxiliar Técnico (*).
 - Auxiliar Técnico Toma de Muestras (*).
 - Auxiliar Administrativo (*).
 - Ayudante (*).
 - Técnico de Grado Medio.
 - Grupo «I»:
 - Limpiador/a.
 - Ordenanza.
 - Peón.

ANEXO II

Tabla retributiva para el ejercicio 2015

| 2015 | Tabla | Salario Base | Pagas Extras | Salario Base 2015 | Pagas Extras |
|--------------------------------------|-------------|--------------|--------------|-------------------|--------------|
| Categoría | para 2015 | mes | 4 al año | anual | anual 2015 |
| GRUPO I | | | | | |
| LIMPIADORA | 13.949,82 € | 913,59 € | 746,70 € | 10.963,03 € | 2.986,79 € |
| PEÓN | 20.710,21 € | 1.356,33 € | 1.108,56 € | 16.275,96 € | 4.434,25 € |
| ORDENANZA | 20.710,21 € | 1.356,33 € | 1.108,56 € | 16.275,96 € | 4.434,25 € |
| GRUPO II | | | | | |
| ANALISTA DE LABORATORIO | 22.536,26 € | 1.475,92 € | 1.206,31 € | 17.711,04 € | 4.825,22 € |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 21.338,62 € | 1.397,49 € | 1.142,20 € | 16.769,82 € | 4.568,80 € |
| AUXILIAR TÉCNICO | 22.536,26 € | 1.475,92 € | 1.206,31 € | 17.711,04 € | 4.825,22 € |
| AUXILIAR TÉCNICO TOMAMUESTRAS | 22.536,26 € | 1.475,92 € | 1.206,31 € | 17.711,04 € | 4.825,22 € |
| AYUDANTE | 20.303,18 € | 1.329,67 € | 1.086,77 € | 15.956,08 € | 4.347,10 € |
| AYUDANTE - AYUDANTE ELECTROMECAÁNICO | 21.977,63 € | 1.439,33 € | 1.176,40 € | 17.272,02 € | 4.705,61 € |
| TÉCNICO GRADO MEDIO | 21.338,62 € | 1.397,49 € | 1.142,20 € | 16.769,82 € | 4.568,80 € |
| GRUPO III | | | | | |
| CAPATAZ | 29.422,19 € | 1.955,79 € | 1.488,18 € | 23.469,47 € | 5.952,72 € |
| INSPECTOR - INSPECTOR DE OBRA | 30.082,64 € | 2.010,83 € | 1.488,18 € | 24.129,92 € | 5.952,72 € |
| INSPECTOR - INSPECTOR DE SUMINISTRO | 25.452,31 € | 1.666,89 € | 1.362,39 € | 20.002,74 € | 5.449,57 € |

| 2015 | Tabla para 2015 | Salario Base mes | Pagas Extras 4 al año | Salario Base 2015 anual | Pagas Extras anual 2015 |
|---|-----------------|------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|
| <i>Categoría</i> | | | | | |
| JEFE EQUIPO - JEFE EQUIPO RED ALTA | 24.371,84 € | 1.596,13 € | 1.304,56 € | 19.153,60 € | 5.218,24 € |
| JEFE EQUIPO | 23.357,00 € | 1.529,67 € | 1.250,24 € | 18.356,05 € | 5.000,95 € |
| JEFE EQUIPO - JEFE EQUIPO ELECTROMECAÍNICO | 25.522,89 € | 1.671,52 € | 1.366,17 € | 20.058,20 € | 5.464,69 € |
| JEFE EQUIPO - JEFE EQUIPO ELECTROM. CON PLUS PANTALLA | 25.870,82 € | 1.694,30 € | 1.384,80 € | 20.331,64 € | 5.539,18 € |
| JEFE EQUIPO - JEFE EQUIPO BUSCAFUGAS | 23.197,14 € | 1.519,20 € | 1.241,68 € | 18.230,42 € | 4.966,72 € |
| LECTOR | 22.145,77 € | 1.450,35 € | 1.185,40 € | 17.404,16 € | 4.741,61 € |
| OPERARIO - OFICIAL 1ª | 22.188,33 € | 1.453,13 € | 1.187,68 € | 17.437,60 € | 4.750,73 € |
| OPERARIO - OFICIAL 1ª (SANEAMIENTO) | 23.043,69 € | 1.509,15 € | 1.233,47 € | 18.109,82 € | 4.933,87 € |
| OPERARIO - OFICIAL 1ª (ELECTROMECA) | 23.146,49 € | 1.515,88 € | 1.238,97 € | 18.190,61 € | 4.955,88 € |
| OPERARIO - OFICIAL 1ª TURNOS | 24.211,03 € | 1.585,60 € | 1.295,95 € | 19.027,22 € | 5.183,81 € |
| ADMINISTRATIVO - OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO | 25.925,48 € | 1.697,88 € | 1.387,72 € | 20.374,60 € | 5.550,88 € |
| OPERARIO - OFICIAL 2ª (BAJA) | 21.281,65 € | 1.393,75 € | 1.139,15 € | 16.725,05 € | 4.556,60 € |
| OPERARIO - OFICIAL 2ª (SANEAMIENTO) | 22.137,01 € | 1.449,77 € | 1.184,93 € | 17.397,27 € | 4.739,74 € |
| OPERARIO - OFICIAL 2ª (RED ALTA) | 22.296,49 € | 1.460,22 € | 1.193,47 € | 17.522,61 € | 4.773,88 € |
| OPERARIO - OFICIAL 2ª (ELECTROM Y SANEAMIENTO) | 22.817,03 € | 1.494,31 € | 1.221,33 € | 17.931,69 € | 4.885,34 € |
| OPERARIO - OFICIAL 2ª (ELECTROM.) | 21.961,67 € | 1.438,29 € | 1.175,55 € | 17.259,47 € | 4.702,20 € |
| OPERARIO - OFICIAL 2ª BUSCAFUGAS | 21.121,79 € | 1.383,28 € | 1.130,59 € | 16.599,42 € | 4.522,37 € |
| OPERARIO - OFICIAL 2ª TURNOS | 23.304,35 € | 1.526,22 € | 1.247,42 € | 18.314,67 € | 4.989,68 € |
| ADMINISTRATIVO - OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO | 22.900,56 € | 1.499,78 € | 1.225,81 € | 17.997,34 € | 4.903,22 € |
| TÉCNICO DE LABORATORIO - TÉCNICO LABORATORIO II | 25.822,88 € | 1.691,16 € | 1.382,23 € | 20.293,96 € | 5.528,92 € |
| DELINEANTE PROYECTISTA | 25.232,80 € | 1.652,52 € | 1.350,64 € | 19.830,22 € | 5.402,58 € |
| TÉCNICO DE GRADO SUPERIOR | 21.961,67 € | 1.438,29 € | 1.175,55 € | 17.259,47 € | 4.702,20 € |
| GRUPO IV | | | | | |
| JEFE DE AREA | 36.414,47 € | 2.456,96 € | 1.732,75 € | 29.483,48 € | 6.930,99 € |
| JEFE DE NEGOCIADO | 32.482,88 € | 2.129,32 € | 1.732,75 € | 25.551,89 € | 6.930,99 € |
| RESPONSABLE DE SECCIÓN - RESPONSABLE DE SECCIÓN TÉCNICO | 34.236,67 € | 2.275,47 € | 1.732,75 € | 27.305,68 € | 6.930,99 € |
| RESPONSABLE DE SECCIÓN - RESPONSABLE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO | 29.868,23 € | 1.956,10 € | 1.598,77 € | 23.473,17 € | 6.395,06 € |
| ANALISTA DE SISTEMAS Y PROGRAMACIÓN | 29.868,23 € | 1.956,10 € | 1.598,77 € | 23.473,17 € | 6.395,06 € |
| COORDINADOR DE LABORATORIO - TÉCNICO LABORATORIO I | 28.957,56 € | 1.896,46 € | 1.550,02 € | 22.757,48 € | 6.200,08 € |
| TOPÓGRAFO | 28.957,56 € | 1.896,46 € | 1.550,02 € | 22.757,48 € | 6.200,08 € |
| INGENIERO TÉCNICO, ARQUITECTO TÉCNICO Y GRADO UNIVERSITARIO | 28.957,56 € | 1.896,46 € | 1.550,02 € | 22.757,48 € | 6.200,08 € |
| GRUPO V | | | | | |
| LICENCIADO, INGENIERO SUPERIOR, ARQUITECTO Y MÁSTER UNIVERSITARIO | 28.609,64 € | 1.873,67 € | 1.531,40 € | 22.484,05 € | 6.125,59 € |
| JEFE DE DEPARTAMENTO | 45.260,20 € | 2.964,13 € | 2.422,66 € | 35.569,57 € | 9.690,63 € |
| DIRECTOR | 52.812,83 € | 3.583,85 € | 2.451,66 € | 43.006,19 € | 9.806,64 € |
| DIRECTOR EJECUTIVO | 52.812,83 € | 3.583,85 € | 2.451,66 € | 43.006,19 € | 9.806,64 € |

Apartado 4: Complemento de Director: Grupo V-1.

| | Mensual |
|--------------------|---------|
| Director Ejecutivo | 56,98 € |
| Director | 56,98 € |

Apartado 5: Complemento de Responsabilidad: Grupo IV.

| | Mensual |
|-------------------------------------|---------|
| Jefe de Área | 9,07 € |
| Jefe de Negociado | 9,07 € |
| Responsable de Sección | 8,54 € |
| Analista de Sistemas y Programación | 8,54 € |

Apartado 5: Complemento de Responsabilidad: Grupo III.

| | Mensual |
|----------------|---------|
| Inspector | 9,07 € |
| Capataz | 9,07 € |
| Jefe de Equipo | 9,07 € |

Apartado 6: Complemento de Complejidad Técnica: GRUPO III.

| Categoría | Mensual | Anual |
|---------------------------|---------|----------|
| Inspector | 9,47 € | 113,64 € |
| Delineante Proyectista | 67,19 € | 806,32 € |
| Administrativo/a | 9,47 € | 113,64 € |
| Lector | 9,47 € | 113,64 € |
| Capataz | 9,47 € | 113,64 € |
| Jefe de Equipo | 9,47 € | 113,64 € |
| Operario Electromecánico | 9,47 € | 113,64 € |
| Operario Red en baja | 9,47 € | 113,64 € |
| Operario Red en alta | 9,47 € | 113,64 € |
| Operario Red Saneamiento | 9,47 € | 113,64 € |
| Operario E.D.A.R. | 9,47 € | 113,64 € |
| Operario E.T.A.P. | 9,47 € | 113,64 € |
| Operario E.B.A.P. | 9,47 € | 113,64 € |
| Operario Buscafugas | 9,47 € | 113,64 € |
| Técnico de Laboratorio II | 9,47 € | 113,64 € |

Apartado 6: Complemento de Complejidad Técnica: Grupo II.

| <i>Categoría</i> | <i>Mensual</i> | <i>Anual</i> |
|-----------------------|----------------|--------------|
| Analista Laboratorio | 9,47 € | 113,64 € |
| Aux. Técnico | 9,47 € | 113,64 € |
| Aux. Administrativo/a | 9,47 € | 113,64 € |

Apartado 6: Complemento de Complejidad Técnica: Grupo I.

| <i>Categoría</i> | <i>Mensual</i> | <i>Anual</i> |
|------------------|----------------|--------------|
| Ordenanza | 9,47 € | 113,64 € |

Apartado 7: Complemento de Disponibilidad.

| <i>Nivel</i> | <i>Mensual</i> |
|--------------|----------------|
| Capataz | 57,36 € |

Apartado 8: Complemento de Exposición al Riesgo: Grupo I .

| <i>Categorías</i> | <i>Mensual</i> |
|-------------------|----------------|
| Peón | 30,36 € |

Apartado 8: Complemento de Exposición al Riesgo: Grupo II.

| <i>Categorías</i> | <i>Mensual</i> |
|--------------------------------|----------------|
| Ayudante | 30,36 € |
| Auxiliar Técnico Toma Muestras | 30,36 € |

Apartado 8: Complemento de Exposición al Riesgo: Grupo III.

| <i>Categorías</i> | <i>Mensual</i> |
|--------------------------|----------------|
| Capataz | 30,36 € |
| Jefe de Equipo | 30,36 € |
| Operario Electromecánico | 30,36 € |
| Operario Red en baja | 30,36 € |
| Operario Red en alta | 30,36 € |
| Operario Red Saneamiento | 30,36 € |
| Operario E.D.A.R. | 30,36 € |
| Operario E.T.A.P. | 30,36 € |
| Operario E.B.A.P. | 30,36 € |
| Operario Buscafugas | 30,36 € |
| Lectores | 30,36 € |
| Inspectores | 30,36 € |

Apartado 9: Complemento de Rotación.

| <i>Turnos</i> | <i>Mensual</i> |
|----------------------|----------------|
| 3 Turnos (M/T/N) | 5,89 € |
| 2 Turnos (M/N o T/N) | 5,65 € |
| 2 Turnos (M/T) | 3,95 € |

Apartado 10: Complemento de Guardias Localizadas, Ronda de Instalaciones y Mantenimiento y Revisión de Instalaciones.

| <i>Guardias</i> | <i>Semanal</i> |
|--|----------------|
| Guardias Localizadas | 155,26 € |
| Rondas | 110,01 € |
| Mantenimiento y Revisión Instalaciones | 110,01 € |

Apartado 11: Complemento de Funciones.

| <i>Puesto</i> | <i>Anual</i> |
|---|--------------|
| Todos los puestos pertenecientes al Grupo I | 280,48 € |

| <i>Plus de quebranto de moneda</i> | <i>Mensual</i> |
|--|----------------|
| Todos los administrativos con gestión de cobro | 78,38 € |

Apartado 12: Horas extraordinarias.

| <i>Grupo</i> | <i>Euros/hora</i> | |
|--------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| | <i>Antigüedad menor a 21 años</i> | <i>Antigüedad mayor a 21 años</i> |
| I | 26,92 € | 28,15 € |
| II | 29,85 € | 31,16 € |
| III | 33,04 € | 34,48 € |
| IV | 40,76 € | 42,29 € |
| V | 47,60 € | 49,80 € |

Apartado 13: Festivos.

Festivos €/día

110,00 €

Apartado 14: Complementos de Nocturnidad.

| <u>Grupo</u> | <u>Nocturnidad €/hora</u> |
|------------------|---------------------------|
| I | 0,78 € |
| II | 0,88 € |
| III | 0,98 € |
| IV | 1,24 € |
| V | 1,43 € |
| | |
| <u>Turnos</u> | <u>Mensual</u> |
| 3 Turnos (M/T/N) | 7,43 € |

Apartado 15: Desplazamientos.

Importe por kilómetros

0,31 €/Kilómetro

Apartado 16: Dietas.

| <u>Grupo</u> | <u>Dieta de manutención reducida (1 comida)</u> | <u>Media de manutención Completa (almuerzo y cena)</u> | <u>Dieta completa (Manutención completa + alojam.)</u> | <u>Por Alojamiento</u> |
|--------------|---|--|--|------------------------|
| I | 14,11 € | 28,21 € | 77,13 € | 48,92 € |
| II | 14,11 € | 28,21 € | 77,13 € | 48,92 € |
| III | 14,11 € | 28,21 € | 77,13 € | 48,92 € |
| IV | 18,70 € | 37,40 € | 103,37 € | 65,97 € |
| V | 18,70 € | 37,40 € | 103,37 € | 65,97 € |

Apartado 17: Módulos indemnización a la jubilación.

| <u>Grupo</u> | <u>Importe</u> |
|--------------|----------------|
| I | 1.753,33 € |
| II | 1.954,79 € |
| III | 2.156,56 € |
| IV | 2.688,62 € |
| V | 3.065,10 € |

Apartado 18: Módulos premio a la constancia

| <u>Grupo</u> | <u>20/25 años</u> | <u>30/35 años</u> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| I | 1.000,00 € | 1.000,00 € |
| II | 1.000,00 € | 1.000,00 € |
| III | 1.000,00 € | 1.000,00 € |
| IV | 1.000,00 € | 1.000,00 € |
| V | 1.000,00 € | 1.000,00 € |

ANEXO III

Tabla equivalencia categorías

Anexo al acta núm. 8 de negociación Convenio Colectivo

| <u>Grupos profesionales</u> | <u>Categorías Convenio antiguo</u> | <u>Categorías nuevo Convenio</u> |
|-----------------------------|---|--|
| Grupo V | V-1 Director Técnico , Financiero y de Servicios Director Jefe Departamento | Director Ejecutivo Director Jefe Departamento |
| | V-2 Licenciado | Licenciado Ingeniero (1) Arquitecto (1) Máster Universitario (1) |
| Grupo IV | Jefe de Área Responsable de Sección Técnico Técnico de Laboratorio I Topógrafo Jefe de Negociado Responsable de Sección Administrativo Analista de Sistemas y Programación Diplomado | Jefe de Área Responsable de Sección Coordinador de Laboratorio Topógrafo Jefe de Negociado Responsable de Sección Analista de Sistemas y Programación Diplomado Ingeniero Técnico (1) Arquitecto Técnico (1) Grado Universitario (1) |

| | | |
|-----------|---|---|
| Grupo III | Inspector de Obra Delineante Proyectista Técnico de Laboratorio II * Oficial 1. ^a Administrativo Inspector de suministro Oficial 2. ^a Administrativo Delineante (2) Lector Capataz Jefe Equipo Electromecánico Jefe Equipo Oficial 1. ^a Electromecánico Oficial 2. ^a Electromecánico Oficial 2. ^a Técnico grado superior | Inspector Delineante Proyectista Técnico de Laboratorio Administrativo Inspector Administrativo Lector Capataz Jefe Equipo Jefe Equipo Operario (E.TA.P., E.D.A.R., E.B.A.R., Saneamiento, Red en alta, Red en baja, Buscáfugas) Técnico grado superior |
| Grupo II | Analista de Laboratorio Auxiliar Técnico Auxiliar Administrativo Ayudante Electromecánico Ayudante Técnico grado medio | Analista de Laboratorio Auxiliar Técnico Auxiliar Técnico Toma de Muestra (1) Auxiliar Administrativo Ayudante Ayudante Técnico grado medio |
| Grupo I | Ordenanza Peón Limpiadora | Ordenanza Peón Limpiadora |

(1) Nueva categoría.

(2) Categoría a extinguir.

Anexo IV

Tabla actual 2012

Acta reunión para la prórroga del Convenio Colectivo 2010/2011
16 de enero de 2012

En Sevilla a 16 de enero de 2012, y siendo las 12.30 horas, se reúnen:

Por una parte la representación de los trabajadores de Aguas del Huesna, S.L., formada por las personas que se relacionan:

Por la representación de los trabajadores:

- Don Juan José García Cordero.
- Doña Juana Pérez Roa.
- Don Juan Manuel Romero Díaz.
- Don Luis Iznar Carrero.
- Don Francisco A. Ortiz Rodríguez.
- Don Manuel de la Cruz Velasco Márquez.
- Don José Rincón Rodríguez.
- Don David Rodríguez Gordillo.
- Don Francisco García García.

Por otra parte la representación de la Dirección de la Empresa que igualmente se relacionan:

Por la dirección de la empresa

- Don José Luis Daza Sierra
- Don Raúl Carrasco Romero
- Doña Amparo Hidalgo Rodríguez
- Don Miguel Fernández Álvarez

El objeto de la reunión es formalizar la prórroga del Convenio Colectivo vigente, una vez finalizada la vigencia del mismo y no haber sido denunciado por ninguna de las partes.

En base a lo anterior y dando cumplimiento al artículo 4.º, del Convenio precitado, se aplicará la revisión prevista: «IPC real resultante al 31.12.2011, una vez conocido y publicado oficialmente por el Gobierno», con efectos 01.01.2012.

Igualmente, se pacta aplicar, ese IPC resultante, a los diferentes Pluses contemplados en el Convenio Colectivo, con efectos 01.01.2012.

Por todo lo expuesto, se acuerda:

Primero.—Prorrogar el Convenio Colectivo de acuerdo con el artículo 4.º del mismo.

Segundo.—Aplicar los efectos económicos desde el día 1 de enero 2012.

Tercero.—Remitir este acuerdo y copia de los Anexos telemáticamente, a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, interesando a la misma que, una vez registrado, lo remita al CEMAC para su depósito y publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia, a los efectos legales oportunos.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente acta por duplicado, siendo las 14.00 horas del día de la fecha. (Siguen varias firmas.)

Anexo II

Tabla Salarial 2012

| 2012 | Tabla para 2012 | Salario Base Mes | Plus Asis. Prod. y Disponib. Mes | Plus Convenio Mes | Pagas Extras 4 al Año | Salario Base Anual 2012 | Plus. asis. Prod. disp Anual 2012 | Plus Convenio Anual 2012 | Pagas Extras Anual 2012 | |
|--|-----------------------|------------------------|---|-------------------------|-----------------------------|----------------------------------|--|-----------------------------------|----------------------------------|--|
| | | 64,233% s/ SBAño/12 | 7,35% S/ SBMes | 15% S/ SBMes | = SBmes | | | | | |
| Asesor | 61.638,48 | 3.299,35 | 242,50 | 494,90 | 3.299,35 | 39.592,25 | 2.910,03 | 5.938,84 | 13.197,42 | |
| GRUPO I - Jefaturas | | | | | | | | | | |
| Director | 52.401,16 | 2.804,90 | 206,16 | 420,74 | 2.804,90 | 33.658,84 | 2.473,92 | 5.048,83 | 11.219,61 | |
| Jefe de Departamento | 44.164,75 | 2.364,03 | 173,76 | 354,60 | 2.364,03 | 28.368,34 | 2.085,07 | 4.255,25 | 9.456,11 | |
| GRUPO II - Técnicos | | | | | | | | | | |
| Jefe de Área | 35.427,89 | 1.896,37 | 139,38 | 284,45 | 1.896,37 | 22.756,40 | 1.672,60 | 3.413,46 | 7.585,47 | |
| Responsable de Sección | 33.243,68 | 1.779,45 | 130,79 | 266,92 | 1.779,45 | 21.353,41 | 1.569,48 | 3.203,01 | 7.117,80 | |
| Inspector de Obra | 29.574,00 | 1.583,02 | 116,35 | 237,45 | 1.583,02 | 18.996,27 | 1.396,23 | 2.849,44 | 6.332,09 | |
| Técnico de Laboratorio I | 27.862,11 | 1.491,39 | 109,62 | 223,71 | 1.491,39 | 17.896,67 | 1.315,41 | 2.684,50 | 5.965,56 | |
| Topógrafo | 26.691,03 | 1.428,70 | 105,01 | 214,31 | 1.428,70 | 17.144,45 | 1.260,12 | 2.571,67 | 5.714,82 | |
| Delineante Proyectista | 24.943,67 | 1.335,17 | 98,14 | 200,28 | 1.335,17 | 16.022,07 | 1.177,62 | 2.403,31 | 5.340,69 | |
| Técnico de Laboratorio II | 24.841,07 | 1.329,68 | 97,73 | 199,45 | 1.329,68 | 15.956,17 | 1.172,78 | 2.393,42 | 5.318,72 | |
| Delineante | 21.918,75 | 1.173,26 | 86,23 | 175,99 | 1.173,26 | 14.079,07 | 1.034,81 | 2.111,86 | 4.693,02 | |
| Analista de Laboratorio | 21.918,75 | 1.173,26 | 86,23 | 175,99 | 1.173,26 | 14.079,07 | 1.034,81 | 2.111,86 | 4.693,02 | |
| Auxiliar Técnico | 21.918,75 | 1.173,26 | 86,23 | 175,99 | 1.173,26 | 14.079,07 | 1.034,81 | 2.111,86 | 4.693,02 | |
| GRUPO III - Administrativos | | | | | | | | | | |
| Jefe Negociado | 31.496,30 | 1.685,92 | 123,92 | 252,89 | 1.685,92 | 20.231,02 | 1.486,98 | 3.034,65 | 6.743,67 | |
| Responsable de Sección | 28.875,24 | 1.545,62 | 113,60 | 231,84 | 1.545,62 | 18.547,44 | 1.363,24 | 2.782,12 | 6.182,48 | |
| Analista de Sistema y Programador | 28.875,24 | 1.545,62 | 113,60 | 231,84 | 1.545,62 | 18.547,44 | 1.363,24 | 2.782,12 | 6.182,48 | |
| Oficial 1º Adtvo. | 24.943,67 | 1.335,17 | 98,14 | 200,28 | 1.335,17 | 16.022,07 | 1.177,62 | 2.403,31 | 5.340,69 | |
| Inspector de Suministro | 24.943,67 | 1.335,17 | 98,14 | 200,28 | 1.335,17 | 16.022,07 | 1.177,62 | 2.403,31 | 5.340,69 | |
| Oficial 2º Adtvo. | 21.918,75 | 1.173,26 | 86,23 | 175,99 | 1.173,26 | 14.079,07 | 1.034,81 | 2.111,86 | 4.693,02 | |
| Lector | 21.528,26 | 1.152,35 | 84,70 | 172,85 | 1.152,35 | 13.828,25 | 1.016,38 | 2.074,24 | 4.609,42 | |
| Auxiliar Adtvo. | 20.356,81 | 1.089,65 | 80,09 | 163,45 | 1.089,65 | 13.075,79 | 961,07 | 1.961,37 | 4.358,60 | |
| Ordenanza | 20.356,81 | 1.089,65 | 80,09 | 163,45 | 1.089,65 | 13.075,79 | 961,07 | 1.961,37 | 4.358,60 | |
| GRUPO IV - Personal Operario | | | | | | | | | | |
| Capataz | 24.943,67 | 1.335,17 | 98,14 | 200,28 | 1.335,17 | 16.022,07 | 1.177,62 | 2.403,31 | 5.340,69 | |
| Jefe Equipo Electromecánico | 24.506,82 | 1.311,79 | 96,42 | 196,77 | 1.311,79 | 15.741,46 | 1.157,00 | 2.361,22 | 5.247,15 | |
| Jefe Equipo | 23.196,29 | 1.241,64 | 91,26 | 186,25 | 1.241,64 | 14.899,67 | 1.095,13 | 2.234,95 | 4.966,56 | |
| Oficial 1º Electromecánico | 22.876,91 | 1.224,54 | 90,00 | 183,68 | 1.224,54 | 14.694,52 | 1.080,05 | 2.204,18 | 4.898,17 | |
| Oficial 1º | 21.918,75 | 1.173,26 | 86,23 | 175,99 | 1.173,26 | 14.079,07 | 1.034,81 | 2.111,86 | 4.693,02 | |
| Oficial 2º Electromecánico | 21.692,09 | 1.161,12 | 85,34 | 174,17 | 1.161,12 | 13.933,48 | 1.024,11 | 2.090,02 | 4.644,49 | |
| Oficial 2º | 21.012,07 | 1.124,72 | 82,67 | 168,71 | 1.124,72 | 13.496,68 | 992,01 | 2.024,50 | 4.498,89 | |
| Ayudante Electromecánico | 20.739,05 | 1.110,11 | 81,59 | 166,52 | 1.110,11 | 13.321,31 | 979,12 | 1.998,20 | 4.440,44 | |
| Ayudante | 19.919,96 | 1.066,27 | 78,37 | 159,94 | 1.066,27 | 12.795,19 | 940,45 | 1.919,28 | 4.265,06 | |
| Peón | 18.478,39 | 989,10 | 72,70 | 148,37 | 989,10 | 11.869,22 | 872,39 | 1.780,38 | 3.956,41 | |
| Limpiadora | 13.482,78 | 721,70 | 53,04 | 108,25 | 721,70 | 8.660,40 | 636,54 | 1.299,06 | 2.886,80 | |
| GRUPO V - Personal Titulado | | | | | | | | | | |
| Técnico Grado Superio | 29.968,40 | 1.604,13 | 117,90 | 240,62 | 1.604,13 | 19.249,61 | 1.414,85 | 2.887,44 | 6.416,54 | |
| Licenciado | 27.862,12 | 1.491,39 | 109,62 | 223,71 | 1.491,39 | 17.896,67 | 1.315,41 | 2.684,50 | 5.965,56 | |
| Técnico Grado Medio | 25.755,84 | 1.378,65 | 101,33 | 206,80 | 1.378,65 | 16.543,75 | 1.215,97 | 2.481,56 | 5.514,58 | |
| Diplomado | 23.649,57 | 1.265,90 | 93,04 | 189,89 | 1.265,90 | 15.190,83 | 1.116,53 | 2.278,62 | 5.063,61 | |
| Grupo VI.- Personal Titulado en Formación | | | | | | | | | | |
| Técnico Grado Superior en Formación | | | | | | | | | | |
| Primer Año | 21.544,02 | 1.153,20 | 84,76 | 172,98 | 1.153,20 | 13.838,37 | 1.017,12 | 2.075,76 | 4.612,79 | |
| Segundo año | 23.649,57 | 1.265,90 | 93,04 | 189,89 | 1.265,90 | 15.190,83 | 1.116,53 | 2.278,62 | 5.063,61 | |
| Tercer año | 25.755,84 | 1.378,65 | 101,33 | 206,80 | 1.378,65 | 16.543,75 | 1.215,97 | 2.481,56 | 5.514,58 | |
| Licenciado en Formación | | | | | | | | | | |
| Primer año | 19.436,99 | 1.040,41 | 76,47 | 156,06 | 1.040,41 | 12.484,96 | 917,64 | 1.872,74 | 4.161,65 | |
| Segundo año | 21.543,27 | 1.153,16 | 84,76 | 172,97 | 1.153,16 | 13.837,89 | 1.017,08 | 2.075,68 | 4.612,63 | |
| Tercer año | 23.649,57 | 1.265,90 | 93,04 | 189,89 | 1.265,90 | 15.190,83 | 1.116,53 | 2.278,62 | 5.063,61 | |
| Técnico Grado Medio en Formación | | | | | | | | | | |
| Primer Año | 19.436,99 | 1.040,41 | 76,47 | 156,06 | 1.040,41 | 12.484,96 | 917,64 | 1.872,74 | 4.161,65 | |
| Segundo año | 21.543,27 | 1.153,16 | 84,76 | 172,97 | 1.153,16 | 13.837,89 | 1.017,08 | 2.075,68 | 4.612,63 | |
| Tercer año | 23.649,57 | 1.265,90 | 93,04 | 189,89 | 1.265,90 | 15.190,83 | 1.116,53 | 2.278,62 | 5.063,61 | |
| Diplomado en Formación | | | | | | | | | | |
| Primer Año | 18.173,22 | 972,77 | 71,50 | 145,92 | 972,77 | 11.673,21 | 857,98 | 1.750,98 | 3.891,07 | |
| Segundo año | 19.858,26 | 1.062,96 | 78,13 | 159,44 | 1.062,96 | 12.755,55 | 937,53 | 1.913,33 | 4.251,85 | |
| Tercer año | 21.543,27 | 1.153,16 | 84,76 | 172,97 | 1.153,16 | 13.837,89 | 1.017,08 | 2.075,68 | 4.612,63 | |
| Téc.Sup. en FP y FP II en Formación | | | | | | | | | | |
| Primer Año | 17.330,71 | 927,67 | 68,18 | 139,15 | 927,67 | 11.132,03 | 818,20 | 1.669,81 | 3.710,68 | |
| Segundo año | 18.383,86 | 984,04 | 72,33 | 147,61 | 984,04 | 11.808,51 | 867,93 | 1.771,28 | 3.936,17 | |
| Tercer año | 19.436,99 | 1.040,41 | 76,47 | 156,06 | 1.040,41 | 12.484,96 | 917,64 | 1.872,74 | 4.161,65 | |

Anexo IV

Importe de las horas extras 2012

| | Lunes a viernes | Sábado, domingos, festivos y nocturnas |
|-----------------------------------|-----------------|---|
| Asesor | | |
| Grupo I - Jefaturas | | |
| Director | | |
| Jefe de Departamento | | |
| Grupo II - Técnicos | | |
| Jefe de Área | | |
| Responsable de Sección | | |
| Inspector de Obra | | |
| Técnico de Laboratorio I | | |
| Topógrafo | 14,72 | |
| Delineante Proyectista | | |
| Técnico de Laboratorio II | | |
| Delineante | 14,71 | 19,13 |
| Analista de Laboratorio | 14,71 | 19,13 |
| Auxiliar Técnico | 14,71 | 19,13 |
| Grupo III - Administrativos | | |
| Jefe Negociado | | |
| Responsable de Sección | | |
| Analista de Sistema y Programador | | |
| Oficial 1.ª Adtvo. | 16,75 | 21,78 |
| Inspector de Suministro | 16,75 | 21,78 |
| Oficial 2.ª Adtvo. | 14,72 | 19,13 |
| Lector | 14,45 | 18,79 |
| Auxiliar Adtvo. | 13,66 | 17,76 |
| Ordenanza | 13,66 | 17,76 |
| Grupo IV - Personal operario | | |
| Capataz | | |
| Jefe Equipo Electromecánico | 16,46 | 21,40 |
| Jefe Equipo | 15,58 | 20,25 |
| Oficial 1.ª Electromecánico | 15,36 | 19,97 |
| Oficial 1.ª | 14,72 | 19,13 |
| Oficial 2.ª Electromecánico | 14,56 | 18,93 |
| Oficial 2.ª | 14,11 | 18,34 |
| Ayudante Electromecánico | 13,92 | 18,10 |
| Ayudante | 13,37 | 17,38 |
| Peón | 12,40 | 16,11 |
| Limpiadora | 9,03 | 11,73 |

Pluses 2012

| | Año 2012 |
|------------------------------|----------|
| Plus no absentismo | 747,52 |
| Plus ETAP | 167,08 |
| Plus EDAR | 167,08 |
| Plus saneamien. | 71,28 |
| plus apoyo saneam. | 14,80 |
| Plus apoyo buscafugas | 14,80 |
| Plus apoyo control telemando | 14,80 |
| Plus red en alta | |
| Oficiales no electrom. | 84,57 |
| Ayudante no Electrom. | 42,28 |
| Plus cobranza | |
| Cañada, Alcolea, Coronil | |
| Real, Molares, Pedroso | 21,39 |
| Vva. Tocina, Brenes | 37,46 |
| Viso, Cantillana, Cuervo, | 53,50 |
| Palacios, Carmona, | 85,60 |
| Cabeza | 80,26 |
| Útrera | 107,01 |
| Lebrija | 149,80 |
| Plus Técnicos/Adtvos. | 31,63 |
| Guardias | |
| Normales | 155,26 |
| Rondas | 110,01 |
| Rondas mant. Norte | 110,01 |
| Capataz | 417,18 |
| Kilómetros | 0,31 |

ANEXO V

Jubilación parcial

Acta reunión 26.03.2013

Acuerdo colectivo de la empresa a la situación de jubilación parcial

En Sevilla a 26 de marzo de 2013.

Por una parte, la representación de los trabajadores de Aguas del Huesna, S.L., formada por las personas que se relacionan.

Por la representación de los trabajadores:

- Don Eduardo Contreras Parrilla, DNI 28594895F.
- Doña Emilia Pérez Boyano, DNI 26030375F.
- Don José Ramón Maldonado Vázquez, DNI 24258173G.

Por otra parte la representación de la empresa que igualmente se relacionan.

Por la empresa:

- José Luis Daza Sierra, DNI 28909691W.
- Doña Amparo Hidalgo Rodríguez, DNI 8689802 B D.
- Raúl Carrasco Romero, DNI 29797420T.

Las partes intervinientes se reconocen mutuamente como interlocutores con capacidad Jurídica suficiente para el otorgamiento del presente acuerdo a la situación de jubilación parcial y en su virtud manifiestan:

1. Que tanto la representación legal de los trabajadores como por la de la empresa se ha venido constatando el deseo de los empleados de poder acceder a la situación de jubilación con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria.
2. Que en nuestro ordenamiento jurídico se regula un sistema de jubilación gradual y flexible, denominado jubilación parcial.
3. Que ambas partes, teniendo en cuanto lo citado en los puntos 1 y 2, han decidido negociar y consensuar un plan de jubilación parcial para regular de forma ordenada la posibilidad de acceder a la jubilación parcial, así como las condiciones generales que serán de aplicación para acceder a la misma.
4. Se dará traslado del presente acuerdo a la Autoridad Laboral y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, para su registro, conocimiento, y efectos oportunos.
5. La empresa da traslado a la representación legal de los trabajadores de la relación de trabajadores que, a la fecha de firma del presente acuerdo, cumplen los requisitos para acogerse a la jubilación parcial.

(Siguen firmas.)

Acuerdo sobre jubilación parcial en la empresa Aguas del Huesna, S.L.

Vigencia temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor en el fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

No obstante, llegada la fecha del vencimiento y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos un mes de antelación, el presente acuerdo se considerará prorrogado de año en año.

Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo será de aplicación al personal de esta empresa que reúna los requisitos legalmente exigibles a la jubilación parcial.

En consecuencia, el presente Acuerdo será de aplicación al personal que, reuniendo tanto los requisitos exigidos por la legislación actualmente en vigor, como los explícitamente contemplados en este Acuerdo, traslade a la Dirección de la Empresa su voluntad de adherirse al mismo en cualquier momento de su período de vigencia.

Las partes acuerdan, en todo caso, que la adhesión al mismo se caracterizará por su voluntariedad, entendida por la posibilidad de solicitar el acceso a la situación de jubilación parcial.

Requisitos:

1. El presente acuerdo será de aplicación a la plantilla que reuniendo los requisitos establecidos legalmente opten voluntariamente por acogerse al mismo y lo soliciten por escrito.
2. La solicitud de acceso será objeto de estudio de forma individualizada, verificando, inicialmente, que el solicitante reúne los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial..

La dirección de la empresa resolverá la solicitud presentada en un plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir del momento en que se hubiese solicitado la misma.

3. La aceptación por parte de la empresa de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por el solicitante implicará la imprescindible concertación de un contrato de «duración determinada a tiempo parcial» en el modelo oficial, tal y como legalmente se encuentra estipulado, desde el inicio de su acceso a la situación de jubilación parcial hasta el momento en que se jubile totalmente, pactándose expresamente el porcentaje de reducción jornada efectiva sobre la estipulada en el vigente convenio colectivo.

En el mes de diciembre del año en curso, la empresa comunicará al trabajador en situación de jubilación parcial la distribución horaria para el año siguiente. De no producirse esta comunicación, se entenderá prorrogada para el año siguiente.

Condición resolutoria.

El no reconocimiento de la pensión de jubilación parcial por cualquier causa imputable al trabajador impedirá la aplicación del presente Acuerdo al empleado solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las partes, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación.

Cambios normativos.

El presente Acuerdo ha sido concebido y negociado teniendo en cuenta la actual regulación legislativa sobre la materia, quedando sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que pudiera establecer la normativa aplicable, en tanto no se desvirtúen las recíprocas contraprestaciones asumidas por las partes.

En el supuesto de que los futuros cambios legislativos pudieran modificar sustancialmente los compromisos y obligaciones asumidos en el presente Acuerdo, se convocará a las partes firmantes, en un plazo máximo de diez días, para acordar las medidas que procediesen para acordar la suspensión o continuidad del Acuerdo por tales motivos, así como los efectos sobre los trabajadores adheridos al mismo.

Disposición adicional.

En lo no previsto o regulado en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en la materia.

En prueba de total conformidad con el contenido y alcance del presente acuerdo, las partes proceden a su firma el lugar y fecha señalados.

Siguen las firmas de: Eduardo Contreras Parrilla, DNI 28594895F; José Ramón Maldonado Vázquez, DNI 24258173G; José Luis Daza Sierra, DNI 28909691W; Emilia Pérez Boyano, DNI 26036375F; Raúl Carrasco Romero, DNI 29797420T, y Amparo Hidalgo Rodríguez, DNI 8689802B.

ANEXO VI

Bolsa de trabajo

Acta reunión 10.04.2014

(Normativa Bolsa de Trabajo)

En Sevilla a 10 de abril de 2014 y siendo las 12.30 horas, se reúnen:

Por una parte la representación de los trabajadores de Aguas del Huesna, S.L., formada por las personas que se relacionan:

Por la representación de los trabajadores:

- Don Eduardo Contreras Parrilla.
- Doña Emilia Pérez Boyano.
- Doña Gema Fernández Fernández.
- Don José Fernández Muñoz.
- Don José Ramón Maldonado Vázquez.
- Don Juan Jesús Castro Soto.
- Don J. Manuel Muñoz Jiménez.
- Don José María Sanabria Ariza.
- Don Antonio Sánchez Ganfornina.

Por otra parte la representación de la dirección de la empresa que igualmente se relaciona.

Por la dirección de la empresa:

- Don Raúl Carrasco Romero.
- Don José Luis Daza Sierra.
- Doña Amparo Hidalgo Rodríguez.
- Don Miguel Fernández Álvarez.
- Don Antonio Rodríguez Somé.

Las partes se reúnen con un único punto del día: Aprobación, si procede, de la normativa y procedimiento de contratación, al mismo tiempo que la creación, puesta en marcha y funcionamiento de la una Bolsa de Trabajo 2014-2015.

Tanto la Dirección de la Empresa como la representación de los trabajadores de la misma, ha estado trabajando en la implantación de un procedimiento y normativa de contratación, que bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, al mismo tiempo que mediante la publicidad, transparencia, imparcialidad y profesionalidad, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, etc., Empresa y el Comité de la misma, acuerdan y aprueban la «Normativa sobre el procedimiento de Contratación del Personal de Aguas del Huesna, S.L.», que se adjunta a este acta.

Dicha normativa figurará como anexo al Convenio Colectivo de la Empresa en negociación. No obstante se pondrá en funcionamiento de forma inmediata y sin esperar a la aprobación de dicho Convenio.

Sin más asuntos que tratar se levanta la reunión a las 14.00 horas del día señalado.

NORMATIVA SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE «AGUAS DEL HUESNA», S.L.

Al objeto de establecer el procedimiento de selección y contratación de Aguas del Huesna, S.L., la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en su sesión de 10 de abril de 2014 aprobó la siguiente normativa:

1. *Antecedentes.*

Aguas del Huesna, S.L., es una sociedad mercantil cuyo objeto social es la gestión del ciclo integral del agua de los municipios integrados en el Consorcio del Huesna y con domicilio social en avda. de la Innovación s/n, Edificio Renta Sevilla, planta 11, 41020-Sevilla.

Como sociedad mercantil, las relaciones laborales están regidas por la legislación laboral común y por el convenio colectivo de empresa, ahora bien, tratándose de la prestación de un servicio público, la empresa para contratar a su personal respetará los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad reconocidos en los artículos 23.2 y 103.3 de nuestra Norma Fundamental.

De igual modo, y a tenor de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 7/2007, de 12 abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, Aguas del Huesna, S. L.. seleccionará a su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

2. *Solicitud de personal.*

Los Jefes de Departamentos formularán, por escrito, una memoria justificativa de la necesidad de contratación de personal, donde consten los antecedentes y las circunstancias concretas que motiven la solicitud de contratación, especificando el carácter temporal o definitivo de la misma, las actividades a desarrollar, las funciones y competencias del puesto de trabajo, elaborando a tal fin, el perfil del candidato con la cualificación profesional, la titulación, experiencia que se requiera, etc.

La solicitud se formulará ante el Director del Área correspondiente, quién, evaluará la conveniencia y oportunidad de la contratación, y una vez haya mostrado su conformidad, elevará la correspondiente propuesta al Gerente.

Al propio tiempo, el Director del Área comunicará la propuesta al Departamento de Recursos Humanos.

El Gerente, previo informe del Departamento de Recursos Humanos del coste de contratación, autorizará o denegará la misma, ordenando, en el primer caso, la iniciación del correspondiente expediente de contratación al citado Departamento.

3. *Expedientes de contratación.*

Se distinguen las siguientes clases de expediente:

1. Expediente de solicitudes de contratación de personal mediante contrato indefinido o de duración determinada o estimada superior a un año.

2. Expediente de solicitudes de contratación de personal de grupos profesionales de rotación media, mediante contrato de duración determinada o estimada inferior a un año (Bolsa de trabajo).

3. Expediente de solicitudes de contratación de personal de grupos profesionales no incluidos en la Bolsa de trabajo, mediante contrato de duración determinada o estimada inferior a un año.

3.1 Expediente de solicitudes de contratación de personal mediante contrato indefinido o de duración determinada o estimada superior a un año.

Llegada la solicitud al Departamento de Recursos Humanos, este elaborará las bases específicas y convocatoria que se requieren para la vacante en atención al perfil elaborado por el Jefe de Departamento.

Las bases contemplarán como sistemas de acceso a un puesto de trabajo en Aguas del Huesna, S.L., el concurso de méritos, concurso-oposición u oposición.

En cualquier caso, los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en la Ley.

Las bases específicas de las convocatorias recogerán la necesaria adecuación entre los contenidos de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, tal como establece el artículo 55.2 e) del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las pruebas y programas selectivos deberán estar orientados a la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, así como a la selección y evaluación de habilidades y destrezas asociadas a los puestos de trabajo, potenciando los ejercicios de carácter práctico.

Además, cuando la índole de las funciones a desempeñar lo aconseje, y con el fin de asegurar la objetividad y racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas selectivas podrán completarse con pruebas psicotécnicas o de aptitud, disminuyendo el peso de las pruebas basadas en la exposición memorística.

En los procesos selectivos en los que exista una fase de concurso, se contemplará, específicamente entre otros méritos, la valoración de la experiencia acreditada por los candidatos que, con carácter interino o temporal, hubieran desempeñado funciones análogas.

Las Comisiones de selección actuarán con imparcialidad, profesionalidad, independencia, discrecionalidad técnica y agilidad, a la hora de ordenar el desarrollo de los procesos de selección.

Con carácter general, cada Comisión estará presidida por el Director del Área correspondiente al que esté adscrito la plaza objeto de contratación.

Los restantes miembros de cada Comisión de Contratación serán los siguientes:

— El Jefe de Departamento solicitante de la contratación y responsable de la elaboración del perfil de la plaza.

— El trabajador que sea inmediato superior jerárquico al puesto de trabajo objeto de contratación.

— Un técnico superior de la Asesoría Jurídica de Aguas del Huesna, S. L.

— Dos representantes de los trabajadores designados a propuesta del Comité de empresa.

— La Jefa del Departamento de Recursos Humanos de Aguas del Huesna, S. L. que actuará de Secretaria de la Comisión.

Se promoverá la participación en Tribunales y Órganos de selección de personas con discapacidad en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.

Las bases específicas de cada proceso de selección de personal, deberán publicarse mediante anuncio en prensa, tablón de anuncios de Aguas del Huesna, S.L., y su página web institucional.

Se aprovecharán las posibilidades que ofrecen los avances tecnológicos en el ámbito de los procesos selectivos, facilitando información a través de internet.

El tratamiento de la información por medios telemáticos tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

En las bases de convocatoria se tendrá en cuenta la necesaria minoración de cargas administrativas al ciudadano, facilitando y simplificando las relaciones entre el Aguas del Huesna, S.L., y los aspirantes.

3.2 Expediente de solicitudes de contratación de personal mediante contrato de duración determinada o estimada inferior a un año.

Las solicitudes de personal que por circunstancias sobrevenidas deban ser atendidas mediante contratos de interinidad, suplencia, circunstancias de la producción, etc., serán cubiertas a través de la bolsa de trabajo que se aperturará en la página web de la empresa y cuyas bases figuran anexas a la presente normativa.

Las bases se sujetarán a lo dispuesto en la normativa laboral en materia de contratación de duración determinada, en especial el artículo 15.1 del R. Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como cuantas disposiciones legales lo modifiquen y/o desarrollen.

El nivel de cobertura de la Bolsa de Trabajo observará estas modalidades de contratación:

1.º Contratos de interinidad, al amparo de lo dispuesto en los artículos 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, siendo su objeto sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2.º Contratación eventual en cualquiera de las formas previstas en la legislación vigente, el convenio colectivo de la empresa y el Convenio Colectivo Estatal para la Industria de la captación, elevación, conducción, tratamiento, potabilización, distribución, saneamiento y depuración de aguas.

3.º Contratos de relevo para sustituir parcialmente a aquellos trabajadores de la empresa que, reunidos los requisitos fijados legalmente, opten por una jubilación parcial, cuando la Gerencia de la Empresa lo estime oportuno, una vez consultada la representación legal de los trabajadores.

El procedimiento de llamamiento para la contratación será el siguiente:

El llamamiento de los seleccionados se hará en función de las necesidades de la Empresa, y siguiendo el orden resultante de las valoraciones efectuadas conforme a los baremos establecidos en las bases, es decir según el orden establecido en el listado de la bolsa de trabajo.

La bolsa será rotativa, dando comienzo por quien ocupe el primer lugar y sucesivamente hasta el final. Una vez que la bolsa llegue a su fin y se hayan producido por parte de la Empresa ofertas de trabajo a todas las personas integrantes de la misma, independientemente de que se haya producido la contratación o no, se iniciará nuevamente el procedimiento descrito.

De producirse un primer llamamiento y rehusase el interesado a su contratación, será éste desplazado al último lugar de la lista. Si renunciase por segunda vez, causará baja en la bolsa, incorporándose en el último lugar de la lista el solicitante al que le correspondiera según el orden de sucesión.

Aquellos aspirantes que por encontrarse en situación de incapacidad temporal prolongada, embarazo, maternidad, y otras asimilables, debidamente acreditada, no pudiesen ser contratados en el momento del llamamiento, no serán desplazados ni producirán baja en la lista correspondiente, conservándoseles en el puesto en el que se encuentren encuadrados.

El llamamiento se efectuará de forma telefónica, consistirá en un máximo de tres llamadas en dos días consecutivos en horario de oficina y en distintas franjas horarias. En su caso, simultáneamente, se enviará un correo electrónico que advertirá del intento de contactar telefónicamente.

De las llamadas se dejará nota en el expediente con detalle de la fecha, hora y resultado de la llamada, así como de las características y condiciones de la oferta.

En caso de no contactarse por teléfono en el tiempo señalado se enviará un segundo correo electrónico que dejará constancia del intento fallido y tendrá valor de una renuncia.

Si la respuesta del candidato a la oferta efectuada no fuera inmediata se informará que dispone de un plazo de veinticuatro (24) horas para aceptar o rechazar la oferta.

Si el candidato acepta la oferta quedará obligado en dicho plazo a enviar un correo electrónico o fax al Departamento de Recursos Humanos informando de tal extremo.

Realizada una oferta y aceptada por el candidato se entenderá firme.

Baja en la bolsa de trabajo.

Una vez se produzca el llamamiento, y la aceptación de la oferta de trabajo, la incorporación será obligatoria en los términos y plazos que se indiquen al candidato. La no incorporación al puesto de trabajo en el plazo indicado (excepto por motivos debidamente acreditados y justificados) supondrá la baja definitiva de la bolsa de trabajo.

De igual modo, serán causas de baja definitiva en la bolsa de trabajo las siguientes:

- La renuncia a dos ofertas de trabajo.
- La renuncia voluntaria a seguir prestando servicios durante la vigencia de un contrato de trabajo.
- La no superación del período de prueba previsto en el contrato de trabajo.

Solicitud de suspensión temporal en la bolsa de trabajo.

Podrán solicitar la suspensión temporal por escrito al Departamento de Recursos Humanos, los candidatos que se encuentren en las circunstancias siguientes:

- Enfermedad debidamente justificada por informe médico.
- Embarazo a partir del 6.º mes de gestación.
- Muerte o enfermedad grave de un pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Maternidad o paternidad.
- Situación de alta en otra empresa o entidad con contrato de trabajo a tiempo completo lo que se justificará con copia del contrato de trabajo y del alta en seguridad social.

Para restablecer la situación de alta en la bolsa habrá de dirigirse un escrito al Departamento de Recursos Humanos y acreditar la finalización de las causas que daban derecho a la suspensión temporal en la bolsa de trabajo

3.3 Expediente de solicitudes de contratación de personal de grupos profesionales no incluidos en la Bolsa de Trabajo, mediante contrato de duración determinada o estimada inferior a un año.

En el supuesto de que la bolsa de trabajo vigente no sea suficiente para la cobertura de un puesto de trabajo de la empresa, por motivos del perfil específico de la plaza causante de la necesidad, la ausencia o insuficiencia de candidatos en las bases de datos del Departamento de Personal, etc., se procederá a solicitar en base al perfil, al Servicio Andaluz de Empleo la remisión de una relación de candidatos que junto a los currícula existentes, en su caso, en las citadas bases de datos, servirán para la selección por la Comisión de Contratación que se constituya a tales efectos.

Para las puestos de trabajo que sea necesario realizar este procedimiento, se estudiará por la Comisión paritaria, el confeccionar bolsas supletorias mediante el procedimiento previsto en el punto 3.2. de esta normativa, para tener previstas las futuras necesidades de contratación por parte de la Empresa.

Sevilla a 10 de abril de 2014.—(Siguen firmas.)

Anexo

Bases de la bolsa de trabajo 2014-2015

- Primera.—Objeto de la Bolsa de Trabajo.
Segunda.—Vigencia de la Bolsa de Trabajo.
Tercera.—Modalidad de Contrato.
Cuarta.—Puestos a cubrir.
Quinta.—Requisitos para la inclusión en la presente Bolsa de Trabajo.
A) Requisitos Generales.
B) Requisitos para los desempeños profesionales.
Sexta.—Publicación de las Bases.
Séptima.—Presentación de las solicitudes.
Octava.—Ordenación de las solicitudes.
Novena.—Admisión.
Décima.—Puntuación de las solicitudes.
Undécima.—Puntuación máxima de baremación.
Duodécima.—Resolución en caso de empate.
Decimotercera.—Máximo número de aspirantes.
Decimocuarta.—Orden de llamada y Procedimiento de la Bolsa.
Decimoquinta.—Comisión Evaluadora.
Decimosexta.—Tratamiento de datos de carácter personal.

BASES DE LA CONVOCATORIA DE UNA BOLSA DE TRABAJO 2014-2015

Aguas del Huesna, S.L., es una sociedad mercantil, cuyas relaciones laborales están regidas por la Legislación Laboral Común y por el Convenio Colectivo de Empresa.

Primera.—Objeto de la Bolsa de Trabajo.

Es objeto de la presente convocatoria la creación de una Bolsa de Trabajo para la cobertura de las contrataciones temporales de personal que esta Empresa precise efectuar de cara a satisfacer la normal prestación del servicio, cumpliendo con los principios de publicidad, capacidad, mérito y libre concurrencia, así como, contribuir, eficazmente, bajo el concepto de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, a dar preferencia a las personas del género menos representado en el grupo profesional del que se trate en caso de empate y respetando lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Empresa.

Segunda.—Vigencia de la Bolsa de Trabajo.

Se fija el ámbito de vigencia entre el día siguiente a la aprobación definitiva de estas bases, según el procedimiento reconocido en las mismas y el 31 de diciembre de 2015, prorrogándose su duración, anualmente, si no media acuerdo en contrario.

De prorrogarse el plazo de vigencia de la Bolsa fijado, la Dirección, una vez consultada la representación legal de los trabajadores, podrá determinar la apertura de un nuevo plazo de presentación de solicitudes, que dará lugar a una nueva baremación.

De articularse esta opción, el plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles a partir del anuncio de la convocatoria.

Tercera.—Modalidad de contrato.

Las presentes bases habrán de sujetarse a lo dispuesto en la normativa laboral en materia de contratación de duración determinada, en especial el artículo 15.1 del R. Decreto Legislativo 1/1195, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como cuantas disposiciones legales los modifiquen y/o desarrollen. Igualmente, la presente convocatoria se adecuará en su proceder a los criterios de determinación, composición y funcionamiento de la Comisión Evaluadora constituida al efecto.

El nivel de cobertura de la Bolsa de Trabajo observará estas modalidades de contratación:

Uno.—Contratos de interinidad, al amparo de lo dispuesto en los artículos 15.1C del Estatuto de los Trabajadores, siendo su objeto sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Dos.—Contratación eventual en cualquiera de las formas previstas en la legislación vigente y el Convenio Colectivo Estatal para la Industria de la captación, elevación, conducción, tratamiento, potabilización, distribución, saneamiento y depuración de aguas.

Tres.—Contratos de relevo para sustituir parcialmente a aquellos trabajadores de la empresa que, reunidos los requisitos fijados legalmente, opten por una jubilación parcial, cuando la Gerencia de la Empresa lo estime oportuno, una vez consultada la representación legal de los trabajadores.

La convocatoria del proceso selectivo y sus bases se expondrán en los tablones de anuncios de la empresa así como en la web de Aguas del Huesna (www.aguasdelhuesna.es) donde se publicarán todos los listados, tanto provisionales como definitivos, siendo accesible la bolsa de trabajo de forma permanente en la página web.

Cuarta.—Puestos a cubrir.

Con independencia de que la Comisión Evaluadora determine su extensión a otras contrataciones, esta bolsa de trabajo articulará las necesidades de contratación temporal que se precisen para los desempeños profesionales incluidos en la siguiente relación:

- 1.—Auxiliar Administrativo.
- 2.—Analista de laboratorio.
- 3.—Operarios de mantenimiento electromecánico de redes e instalaciones.
- 4.—Operarios de mantenimiento de redes de abastecimiento y saneamiento.
- 5.—Operarios de limpieza de redes de saneamiento e instalaciones.

Quinta.—Requisitos para la inclusión en la presente Bolsa de Trabajo.

Para ser incluidos en la Bolsa de Contratación, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos generales y para los desempeños profesionales desarrollados en el punto cuarto:

A) Requisitos Generales:

— Tener nacionalidad española. Asimismo, podrán ser admitidos los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea en los términos previstos en la Ley 55/99, de 29 de diciembre.

— No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o Estatutarios de las Comunidades Autónomas. En caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

— Tener la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

— Tener cumplidos los 16 años o no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

— Hallarse en posesión de la Titulación Académica y demás condiciones que se requieran para cada función.

— Disponibilidad para desplazarse por todo el ámbito de actuación de la Empresa.

— Solo para personas con discapacidad funcional que se inscriban en el Grupo Reservado, acreditar, mediante documento expedido por el Centro de Valoración y orientación de personas con discapacidad de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía, su condición de discapacitado con grado igual o superior al 33 %.

B) Requisitos para los desempeños profesionales.

1. Auxiliar Administrativo.

Estar en posesión del título en Formación Profesional de Grado Medio en Gestión Administrativa o títulos equivalentes de Formación Profesional de Grado Superior dentro de la misma rama "Administración y Gestión".

2. Analista de Laboratorio.

Estar en posesión del título en Formación Profesional de Grado Medio en Laboratorio o títulos equivalentes de Formación Profesional de Grado Superior dentro de la misma rama "Química".

3. Operarios de mantenimiento electromecánico de redes e instalaciones.

Estar en posesión del título en Formación Profesional de Grado Superior en Instalaciones Electrotécnicas o títulos equivalentes de Formación Profesional de Grado Superior dentro de la misma rama «Electricidad y Electrónica» y una experiencia acreditada de 6 meses como electromecánico.

Además, deberán estar en posesión del permiso de conducción Tipo B.

4. Operarios de mantenimiento de redes de abastecimiento y saneamiento.

Tener una experiencia acreditada de 6 meses como operarios de sistemas de distribución de agua en empresas o servicios municipales de aguas, cualquiera que sea el modo de gestión (directa o indirecta).

Además, deberán estar en posesión del permiso de conducción Tipo B.

5. Operarios de limpieza de redes de saneamiento e instalaciones.

Tener una experiencia acreditada de 6 meses como operarios de limpieza de redes de saneamiento en empresas o servicios municipales de aguas cualquiera que sea el modo de gestión (directa o indirecta).

Además deberán estar en posesión del permiso de conducir Tipo C.

Los aspirantes deberán reunir los requisitos antes indicados dentro del plazo de presentación de solicitudes indicado en la Base Séptima.

Sexta.—*Publicación de las Bases.*

Las presentes Bases serán objeto de publicación en un diario de la provincia, en los tablones de anuncios de la empresa y en la página web de la empresa (www.aguasdelsuesna.es).

Séptima.—*Presentación de las solicitudes.*

El plazo de presentación de la solicitud, debidamente cumplimentada, será de 30 días naturales desde la publicación del correspondiente anuncio en prensa.

Los interesados se podrán presentar rellenando el respectivo impreso facilitado al respecto -uno por solicitud-, cumplimentando la autobareación y aportando la documentación acreditativa.

Las solicitudes se presentarán en el Registro General de Aguas del Huesna, S.L., avda. de la Innovación s/n, Edificio Renta Sevilla, planta 11, 41020 – Sevilla.

Se establecen dos grupos de solicitudes de inscripción:

1.º Grupo general.

2.º Grupo reservado, integrado por personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33%.

En el caso de que no se cubran las plazas destinadas al Grupo reservado, estas se acumularán al Grupo general.

Octava.—*Ordenación de las solicitudes.*

Inicialmente la ordenación de los aspirantes se realizará de acuerdo con los méritos relacionados en la solicitud, de conformidad con la puntuación establecida en la Base Décima y Undécima.

Novena.—*Admisión.*

9.1 Los aspirantes deberá reunir los requisitos antes indicados dentro del plazo de presentación de solicitudes indicado en la base séptima.

9.2 Se admitirá para la acreditación de méritos la siguiente documentación:

a) Titulaciones, únicamente los títulos académicos requeridos como requisitos mínimos en cada opción y los superiores a éstos especificados en el baremo. Las equivalencias de los títulos alegados que no tengan el carácter general, deberán justificarse por el aspirante. Aquellos aspirantes que aleguen titulaciones homologadas o equivalentes a las exigidas, habrán de citar la disposición legal en que se reconozca la homologación o equivalencia o en su caso, aportar certificación expedida en tal sentido por el Ministerio competente en materia de educación o cualquier otro órgano de la Administración competente para ello. En el caso de ciudadanos de otros estados, deberán aportar credencial que acredite la homologación de su título en el Estado Español.

b) Cursos: únicamente los relacionados con el desempeño del puesto.

c) Experiencia: únicamente el Informe de vida laboral y copia de los contratos de trabajos relacionados con la opción elegida.

Décima.—Puntuación de las solicitudes.

La puntuación de las solicitudes presentadas atenderá a los siguientes criterios de baremación:

Para los grupos profesionales a cubrir número 1, 2 y 3:

1. Titulación académica y méritos profesionales:

a. Por titulación académica (máximo 20 puntos). Por cada titulación académica oficial, independiente, de nivel igual o superior a la exigida para el acceso y directamente relacionada con las funciones de la plaza a la que se aspira: 10 puntos por título.

A los efectos de valoración de títulos académicos, no será computado el título exigido para acceder al proceso selectivo, ni los títulos exigidos por la legislación académica vigente como necesarios para obtener otros superiores que hayan sido alegados.

b. Por asistencia a cursos, seminarios y jornadas, directamente relacionado con el puesto a cubrir (máximo 20 puntos).

- Cursos, seminarios o jornadas hasta 10 horas: 0,025 punto.
- Cursos, seminarios o jornadas de 11 a 20 horas: 0,05 punto.
- Cursos, seminarios o jornadas de 21 a 40 horas: 0,125 punto.
- Cursos, seminarios o jornadas de 41 a 100 horas: 0,25 punto.
- Cursos, seminarios o jornadas de 101 a 300 horas: 0,50 punto.
- Cursos, seminarios o jornadas de más de 300 horas: 1 punto.

Si no consta la duración del curso, seminario o jornada, no se asignará puntuación alguna.

2. Experiencia profesional (máximo 60 puntos). Se valorará la experiencia profesional en actividades propias del puesto al que se aspira, y dentro de los últimos 8 años de acuerdo al siguiente baremo:

- 2.1. Por cada mes de servicios prestados en jornada completa en Aguas del Huesna: 2 puntos.
- 2.2. Por cada mes de servicios prestados en jornada completa en Sector Público: 1 punto.
- 2.3. Por cada mes de servicios prestados en jornada completa en Sector Privado: 0.50 punto.

Los servicios prestados en jornada a tiempo parcial, se valorarán proporcionalmente, despreciándose las fracciones de tiempo de servicios inferiores a un mes.

Con carácter exclusivo, las prácticas laborales que se han realizado en Aguas del Huesna con anterioridad a la publicación de estas Bases se asimilarán en su valoración a las prestaciones laborales desempeñadas en el sector público.

Para los grupos profesionales a cubrir números 4 y 5:

1. Méritos profesionales.

a. Por asistencia a cursos, seminarios y jornadas, directamente relacionado con el puesto a cubrir (máximo 20 puntos).

- Cursos, seminarios o jornadas hasta 10 horas: 0,025 punto.
- Cursos, seminarios o jornadas de 11 a 20 horas: 0,05 punto.
- Cursos, seminarios o jornadas de 21 a 40 horas: 0,125 punto.
- Cursos, seminarios o jornadas de 41 a 100 horas: 0,25 punto.
- Cursos, seminarios o jornadas de 101 a 300 horas: 0,50 punto.
- Cursos, seminarios o jornadas de más de 300 horas: 1 punto.

Si no consta la duración del curso, seminario o jornada, no se asignará puntuación alguna.

2. Experiencia profesional (máximo 80 puntos). Se valorará la experiencia profesional en actividades propias del puesto del que se aspira, y dentro de los últimos 8 años de acuerdo al siguiente baremo:

- 2.1. Por cada mes de servicios prestados en jornada completa en Aguas del Huesna: 2 puntos.
- 2.2. Por cada mes de servicios prestados en jornada completa en Sector Público: 1 punto.
- 2.3. Por cada mes de servicios prestados en jornada completa en Sector Privado: 0.50 punto.

Los servicios prestados en jornada a tiempo parcial, se valorarán proporcionalmente, despreciándose las fracciones de tiempo de servicios inferiores a un mes.

Con carácter exclusivo, las prácticas laborales que se han realizado en Aguas del Huesna con anterioridad a la publicación de estas Bases se asimilarán en su valoración a las prestaciones laborales desempeñadas en el sector público.

Undécima.—Puntuación máxima de baremación.

La puntuación máxima a la que se puede alcanzar en la baremación es:

Para los grupos profesionales a cubrir números 1, 2 y 3:

- Por titulación: 20 puntos.
- Por méritos profesionales: 20 puntos.
- Por experiencia profesional: 60 puntos.
- Puntuación máxima: 100 puntos.

Para los grupos profesionales a cubrir números 4 y 5:

- Por méritos profesionales: 20 puntos.
- Por experiencia profesional: 80 puntos.
- Puntuación máxima: 100 puntos.

La calificación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en cada mérito alegado y justificado por los aspirantes, corregidos con los límites máximos.

El autobaremo vinculará a la Comisión de Evaluadora, de forma que la misma sólo valorará los méritos que hayan sido efectivamente autobaremadados por los aspirantes.

Duodécima.—Resolución en caso de empate.

Para los casos en que haya de producirse un desempate, prevalecerá el apartado de Experiencia Profesional y en caso de continuar el empate, la Comisión podrá optar por realizar una prueba práctica.

Decimotercera.—*Máximo número de aspirantes a incluir en la Bolsa.*

El número máximo de aspirantes a incluir en cada una de las opciones ofertadas en esta Bolsa no excederá:

- Grupo reservado integrado por personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33 %: 5 aspirantes.
- Grupo general: 20 aspirantes.

Decimocuarta.—*Orden de llamada y procedimiento de la Bolsa.*

1. El llamamiento de los seleccionados se hará en función de las necesidades de la empresa, a tenor de las disposiciones establecidas en estas Bases. Los llamamientos se realizarán por cualquier medio admisible en derecho que deje constancia fehacientemente del mismo y de su fecha, siendo el teléfono el medio preferente de comunicación con los interesados. Es responsabilidad de los interesados comunicar la actualización de sus datos.

2. De producirse un primer llamamiento y rehusase el interesado su contratación, será éste desplazado al último lugar de la lista. Si renunciase por segunda vez, causará baja en la Bolsa, incorporándose en el último lugar de la lista el solicitante al que le correspondiera según el orden de sucesión.

3. Aquellos aspirantes que por encontrarse en situación de incapacidad temporal prolongada, embarazo, maternidad, y otras asimilables, debidamente acreditada, no pudiesen ser contratados en el momento del llamamiento, no serán desplazados ni producirán baja en la lista correspondiente, conservándoseles en el puesto en el que se encuentren encuadrados.

4. El orden de llamamiento vendrá determinado por la puntuación finalmente obtenida y por las contrataciones efectuadas, siempre y cuando el trabajador no agote el periodo máximo fijado legalmente. No obstante, cuando conste que la fecha de finalización de prestación de servicios de un integrante de la bolsa que ocupe un puesto superior a la de la persona a la que se efectuaría la oferta, sea inferior o igual a 10 días, se establecerá la preferencia de este último, salvo que el puesto haya de ocuparse en un periodo inferior al indicado por razones de urgencia.

5. En los supuestos en los que la oferta de contratación sea para la cobertura de situaciones de liberación sindical, contratos de relevo de jubilación parcial, excedencias u otras situaciones con reserva de plaza cuya duración se prevea superior a un año, tendrá prioridad el primer integrante de la bolsa que, estando o no contratado, no ocupe un contrato de tal naturaleza en la bolsa de esa categoría.

6. Los aspirantes seleccionados deberán presentar ante el órgano correspondiente, como requisito previo e imprescindible para proceder a su contratación, la documentación original acreditativa del cumplimiento de los requisitos establecidos en las presentes Bases y los méritos objeto de baremación. En el supuesto del examen de la citada documentación se dedujera que se carecen de los requisitos y méritos alegados en la solicitud, el candidato no será contratado, quedando excluido de la Bolsa, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

Decimoquinta.—*Comisión Evaluadora:*

La Comisión Evaluadora estará formada por:

- El Director del Área correspondiente al que esté adscrita la plaza objeto de evaluación. Este presidirá dicha Comisión.
- La Jefa del Departamento de Recursos Humanos de Aguas del Huesna, que actuará de Secretaria de la Comisión.
- El Jefe del Departamento correspondiente al que esté adscrita la plaza objeto de evaluación.
- Un técnico superior de la Asesoría Jurídica de Aguas del Huesna, S.L.
- Por la parte social: Dos representantes de los trabajadores a propuesta del Comité de Empresa.

La Comisión Evaluadora aprobará el orden de puntuación de los expedientes curriculares que reúnan los requisitos exigidos por la convocatoria.

Todos los supuestos de recusación y abstención de la Comisión Evaluadora se regularán de conformidad con lo dispuesto en la normativa pactada vigente.

Contra los acuerdos de la Comisión Evaluadora podrán los aspirantes / concursantes reclamar en instancia dirigida al Presidente de la misma, todo ello en el plazo de diez días hábiles desde la exposición al público de dichos acuerdos.

La Comisión resolverá dentro de los quince días hábiles siguientes, agotándose la vía de reclamación a la empresa.

Decimosexta.—*Tratamiento de datos de carácter personal.*

En virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que los datos facilitados serán incorporados a ficheros, cuyo titular y responsable es Aguas del Huesna. La finalidad de los mismos gestionar el proceso de selección de personal. Los Derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ejercitarse mediante escrito, con prueba fehaciente de la identidad del peticionario, dirigido al Departamento de Recursos Humanos de Aguas del Huesna, avenida de la Innovación s/n, Edificio Renta Sevilla, planta 11, 41.020-Sevilla.

Sevilla a 10 de abril de 2014.

SOLICITUD DE BOLSA DE TRABAJO EVENTUAL 2014-2015 (AUTO-BAREMABLE)

Solicitud número 2014.

Datos personales.

Nombre: ...

Apellidos: ...

NIF/Pasaporte: ...

Domicilio: ...

Localidad: ...

Provincia: ...

Código postal: ...

Teléfono 1: ... Teléfono 2: ...

E-mail: ...

Puesto solicitado.

Grupo profesional al que opta: ...

Méritos alegados.

1. Titulación académica y meritos profesionales:
 - a. Por titulación académica ... puntos.
 - b. Por asistencias a cursos, seminarios o jornadas ... puntos.
2. Experiencia profesional:
 - a. En Aguas del Huesna ... puntos.
 - b. En Sector Público ... puntos.
 - c. En Sector Privado ... puntos.

Total de puntos: ... puntos.

Documentación aportada:

- Fotocopia del DNI
- Fotocopia del carnet de conducir tipo B
- Fotocopia del carnet de conducir tipo C.
- Fotocopia del título exigido.
- Fotocopia de las titulaciones relacionadas con el puesto solicitado.
- Fotocopia de contratos de trabajo.
- Informe de vida laboral.
- Fotocopia del diploma de cada curso de formación, seminario o jornada.
- Otros.

El abajo firmante solicita ser admitido en la selección y declara que son ciertos todos los datos consignados y que reúne las condiciones necesarias para desempeñar las funciones del puesto solicitado, aceptando las bases de la convocatoria.

En ... a ... de ... de ...

Fdo.: ...

ANEXO VII

Normativa promociones internas

Reglamento de promoción interna de Aguas del Huesna, S.L.

De conformidad con lo establecido en el artículo 47 del vigente Convenio Colectivo de Aguas del Huesna, S.L., las convocatorias para la promoción interna de las vacantes se regirán por el siguiente reglamento:

1. *Criterios generales.*

Las vacantes de cualquier categoría profesional o las plazas de nueva creación en los distintos centros de trabajo de Aguas del Huesna se tendrán que ofrecer al personal fijo de Aguas del Huesna..

Las plazas cubiertas indebidamente por procedimientos en contra de lo establecido en el artículo 47 del Convenio Colectivo de Aguas del Huesna, se entenderán continúan vacantes sin perjuicio de los derechos adquiridos que la ocupación indebida hubiera podido generar.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios generales:

1. Será requisito imprescindible, en cualquier caso, una antigüedad mínima de dos años en Aguas del Huesna.
2. En cuanto a la titulación requerida para el ascenso a las distintas categorías profesionales se estará en lo dispuesto en cuanto a la clasificación de las plazas por grupos profesionales y titulación del anexo I del Convenio Colectivo de Aguas del Huesna.
3. Se establece el Concurso de Méritos, valorando los méritos según el anexo I.
4. En los casos de cumplimiento de requisitos sin que se produzca el acceso a las plazas vacantes, se conservará un derecho de acceso automático sobre las vacantes de la misma categoría que puedan producirse durante el año siguiente a la finalización del proceso selectivo.
5. No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal desempeño del puesto de trabajo.
6. En igualdad de condiciones para el ascenso, la preferencia de la categoría inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

2. *Convocatoria y plazos.*

Las convocatorias para cubrir las vacantes mediante promoción interna deberán contener las bases de la misma, denominación, número y características de las plazas convocadas, requisitos para su desempeño y fechas de incorporación al nuevo puesto.

Se deberán publicar los plazos de reclamación de las distintas fases del Concurso de Méritos, así como la forma de dirigir las reclamaciones.

Se tomarán las medidas necesarias para la comunicación efectiva de bases y calendarios relacionados con los concursos de méritos a los trabajadores que pudieran estar de vacaciones o IT.

3. *Sistema de provisión de las plazas.*

El sistema de provisión de las plazas se realizará por el Concurso de Méritos.

La calificación de los méritos de los aspirantes, se hará conforme al baremo establecido en el anexo I de este reglamento. La propuesta de resolución deberá recaer sobre el candidato que haya obtenido mayor puntuación según el baremo antes mencionado.

Concluidos los procesos, el Tribunal publicará en los tablones de anuncios, la relación de aspirantes por orden de puntuación.

La prioridad para la elección del destino vendrá determinada por el orden de puntuación final, a no ser que en la convocatoria se precise otra cosa. El plazo de reclamación ante la relación de aspirantes será de diez días hábiles. El Tribunal elevará la propuesta de aprobados a la dirección de la Empresa para la formalización de los correspondientes nombramientos.

4. *Composición del Tribunal.*

El Tribunal de selección actuará con imparcialidad, profesionalidad, independencia, discrecionalidad técnica y agilidad, a la hora de ordenar el desarrollo de los procesos de promoción interna.

Con carácter general, cada Tribunal estará presidido por el Director del Área correspondiente al que esté adscrito la plaza objeto de promoción.

Los restantes miembros de cada Comisión de Contratación serán los siguientes:

- El Jefe de Departamento solicitante de la promoción interna y responsable de la elaboración del perfil de la plaza.
- El trabajador que sea inmediato superior jerárquico al puesto de trabajo objeto de promoción.
- Un técnico superior de la Asesoría Jurídica de Aguas del Huesna, S. L.
- Dos representantes de los trabajadores designados a propuesta del Comité de empresa.
- La Jefa del Departamento de Recursos Humanos de Aguas del Huesna, S. L. que actuará de Secretaria del Tribunal.

Anexo I

Baremo aplicable a las plazas convocadas a promoción interna por Concurso de Méritos

La puntuación de las solicitudes presentadas atenderá a los siguientes criterios de baremación:

1. Experiencia profesional (máximo 10 puntos). Se valorará la experiencia profesional en actividades propias del puesto del que se aspira en otras Empresas u Organismos.

Por cada año de servicios prestados en jornada completa en Sector Público: 1 punto.

Por cada año de servicios prestados en jornada completa en Sector Privado: 0.50 punto.

Los servicios prestados en jornada a tiempo parcial, se valorarán proporcionalmente, despreciándose las fracciones de tiempo de servicios inferiores a un mes.

Con carácter exclusivo, las prácticas laborales que se han realizado en Aguas del Huesna con anterioridad a la publicación de estas Bases se asimilarán en su valoración a las prestaciones laborales desempeñadas en el sector público.

Para la acreditación de este merito, únicamente se admitirá el Informe de vida laboral y copia de los contratos de trabajos relacionados con la opción elegida, admitiéndose certificado de la empresa contratante con especificación del puesto de trabajo desempeñado y duración del mismo.

2. Experiencia en la dirección ejecutiva. (Máximo 10 puntos). Los participantes cuya categoría profesional esté incluida en la misma Dirección Ejecutiva de actividad a la que pertenece la plaza solicitada, se les contabilizarán, por cada año completo de servicio en la Dirección Ejecutiva de la plaza a que aspira 1 punto por año completo.

Este apartado deberá ser contabilizado por el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

3. Titulación (máximo 30 puntos). Por titulación académica oficial igual o superior a la exigida para el acceso y directamente relacionada con las funciones de la plaza a la que se aspira.

— Título de doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Máster Universitario, con las excepciones que, por razón de oficio, pudieran establecerse: 30 puntos.

— Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Grado Universitario, con las excepciones que, por razón del oficio, pudieran establecerse: 20 puntos.

— Título de Bachiller, Técnico Superior en Formación Profesional Formación Profesional de 2.º Grado o equivalente, con las excepciones que, por razón, de oficio, pudieran establecerse: 10 puntos.

— Título de Graduado Escolar, Certificado de Secundaria, Técnico en Formación Profesional, Formación Profesional de 1.º Grado o equivalente, con las excepciones que, por razón de oficio pudieran establecerse: 5 puntos.

— Certificado de Escolaridad: 0 puntos.

4. Cursos (máximo 20 puntos). Se valorarán los cursos específicos relacionados con el contenido técnico del puesto al que se aspire. La puntuación se atenderá a los siguientes criterios:

— Cursos, seminarios o jornadas hasta 10 horas: 0,025 punto.

— Cursos, seminarios o jornadas de 11 a 20 horas: 0,05 punto.

— Cursos, seminarios o jornadas de 21 a 40 horas: 0,125 punto.

— Cursos, seminarios o jornadas de 41 a 100 horas: 0,25 punto.

— Cursos, seminarios o jornadas de 101 a 300 horas: 0,50 punto.

— Cursos, seminarios o jornadas de más de 300 horas: 1 punto.

Si no consta la duración del curso, seminario o jornada, no se asignará puntuación alguna.

5. Antigüedad en Aguas del Huesna (máximo 20 puntos). Se valorará a razón de un punto por año completo de antigüedad en Aguas del Huesna.

Este apartado deberá ser contabilizado por el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

6. Otros méritos (máximo 10 puntos).

El Tribunal podrá valorar otros méritos (otras titulaciones académicas, experiencia en otros puestos de trabajo, publicaciones, comunicaciones, ponencias, becas, ayudas, premios recibidos, cursos impartidos, etc.) que se aporten por los aspirantes y que no estén incluidos en los distintos apartados del presente baremo, siempre que tengan relación directa con el perfil de la plaza.

3W-2736

Delegación Territorial en Sevilla

Instalación eléctrica

Resolución de esta Delegación Territorial de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de la instalación eléctrica que se cita:

Visto el expediente incoado en esta Delegación Territorial a Endesa Distribución Eléctrica, S.L., con solicitud de autorización de la instalación eléctrica y aprobación del correspondiente proyecto de fecha 26 de marzo de 2010.

Visto el Informe emitido por el Departamento de Energía.

Que la competencia para resolver este expediente la tiene otorgada esta Consejería en virtud de las siguientes disposiciones:

— Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías

— Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo,