

Convenio o Acuerdo: GESTION INTEGRAL DEL AGUA DE HUELVA S.A.

Expediente: 21/01/0136/2026

Fecha: 14/08/2026

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: FRANCISCO MANUEL VIZCAINO

Código 21001432011994.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del **X CONVENIO COLECTIVO GESTION INTEGRAL DEL AGUA DE HUELVA, S.A. - GIAHSA -**

VISTO el texto del **X CONVENIO COLECTIVO GESTION INTEGRAL DEL AGUA DE HUELVA, S.A. - GIAHSA -** que fue suscrito el 22 de julio de 2026 por los representantes legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 9/2026, de 9 de julio, por el que se crean las Vicepresidencias y se reestructuran las Consejerías que conforman la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 195/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, y demás disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-9e12-43ca-72b4-1509-dd91-5e41-cad4-1083

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : JOSE MARIA MAYO LUIS | FECHA : 14/08/2026 13:28 | NOTAS : F



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

Delegado Territorial,
JOSE MARIA MAYO LUIS

FIRMADO POR: JOSE MARIA MAYO LUIS
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es

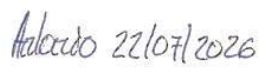


CSV : RCC-9e12-43ca-72b4-1509-dd91-5e41-cad4-1083

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : JOSE MARIA MAYO LUIS | FECHA : 14/08/2026 13:28 | NOTAS : F




X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

Índice de artículos y anexos

CAPÍTULO I - PRINCIPIOS GENERALES

- Artículo 1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN
- Artículo 2 - ÁMBITO TEMPORAL
- Artículo 3 - DENUNCIA Y REVISIÓN
- Artículo 4 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
- Artículo 5 - GARANTÍAS PERSONALES
- Artículo 6 - PUBLICACIÓN
- Artículo 7 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
- Artículo 8 - COMISIÓN PARITARIA Y ASISTENCIA AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

CAPÍTULO II - EMPLEO

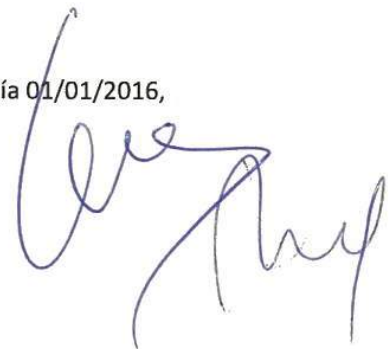
- Artículo 9 - CONTRATACIÓN
- Artículo 10 - PLANTILLA
- Artículo 11 - VACANTES Y SU COBERTURA
- Artículo 12 - PERIODO DE PRUEBA
- Artículo 13 - EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR
- Artículo 13 bis - EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS ESPECIALES
- Artículo 14 - EXCEDENCIA FORZOSA
- Artículo 15 - TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR
- Artículo 16 - TRABAJO DE CATEGORÍA INFERIOR
- Artículo 17 - PERSONAL CON INCAPACIDAD LABORAL E INVALIDEZ
- Artículo 18 - MOVILIDAD GEOGRÁFICA
- Artículo 19 - TRASLADOS
- Artículo 20 - CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS

CAPÍTULO III - JORNADA

- Artículo 21 - JORNADA DE TRABAJO
- Artículo 22 - HORARIO DE TRABAJO
- Artículo 23 - RÉGIMEN DE TURNOS
- Artículo 24 - DESCANSO DIARIO
- Artículo 25 - FIESTAS RETRIBUIDAS
- Artículo 26 - VACACIONES
- Artículo 27 - DETERMINACIÓN PROGRAMA VACACIONES
- Artículo 28 - CÓMPUTO Y PÉRDIDA DE LAS VACACIONES
- Artículo 29 - RESARCIMIENTO DE PERJUICIOS
- Artículo 30 - PERMISOS RETRIBUIDOS
- Artículo 31 - HORAS EXTRAORDINARIAS

CAPÍTULO IV - RÉGIMEN ECONÓMICO

- Artículo 32 - RÉGIMEN SALARIAL
- Artículo 33 - SALARIO BASE
- Artículo 34 - COMPLEMENTOS PERSONALES. ANTIGÜEDAD: A partir del día 01/01/2016,



Arboleda 22/07/2026

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

- Artículo 35 - COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO
- Artículo 36 - COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES
- Artículo 37 - COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO
- Artículo 38 - COMPLEMENTO DE PROLONGACIÓN DE JORNADA
- Artículo 39 - ANTICIPOS
- Artículo 40 - FORMA DE PAGO

CAPÍTULO V - RÉGIMEN ASISTENCIAL

- Artículo 41 - DESPLAZAMIENTOS, DIETAS Y SUPLIDOS
- Artículo 42 - SALUD LABORAL
- Artículo 43 - ROPA DE TRABAJO
- Artículo 44 - COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL
- Artículo 45 - FORMACIÓN PROFESIONAL
- Artículo 46 - DEFENSA JURÍDICA

CAPÍTULO VI - DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

- Artículo 47 - PRINCIPIOS GENERALES
- Artículo 48 - CUOTA SINDICAL
- Artículo 49 - EXCEDENCIA FORZOSA
- Artículo 50 - DELEGADO SINDICAL
- Artículo 51 - DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES
- Artículo 52 - REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES
- Artículo 53 - ASAMBLEAS DE TRABAJADORES
- Artículo 54 - La empresa se hará cargo de todos los gastos propios del Comité de Empresa

CAPÍTULO VII - BENEFICIOS SOCIALES

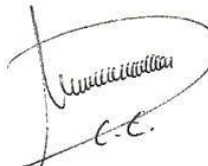
- Artículo 55 - AYUDAS DE ESTUDIOS Y SOCIALES.
- Artículo 56 - ANTICIPOS REINTEGRABLES
- Artículo 57 - AYUDA A LA JUBILACIÓN
- Artículo 58 - CESE POR INVALIDEZ
- Artículo 59 - POLIZA SEGURO

CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 60 - CAPACIDAD SANCIONADORA
- Artículo 61 - FALTAS MUY GRAVES
- Artículo 62 - FALTAS GRAVES
- Artículo 63 - FALTAS LEVES
- Artículo 64 - SANCIONES
- Artículo 65 - PRESCRIPCIÓN
- Artículo 66 - CADUCIDAD

CAPÍTULO IX - OTRAS DISPOSICIONES

- Artículo 67 - JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO
- Artículo 68 - JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS Y JUBILACIÓN OBLIGATORIA

  *Anexo 22/07/2026*  

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

Artículo 69 - COMPATIBILIDAD DE UNA ACTIVIDAD PRIVADA

Artículo 70 - TRABAJO DE DISCAPACITADOS

Artículo 71 - RECIBO DE NÓMINAS

Artículo 72 - SEGURO COLECTIVO DE JUBILACIÓN

Artículo 73 - SUBROGACIÓN EMPRESARIAL Y GARANTÍA DEL EMPLEO

ANEXOS

Anexo I – TABLAS SALARIALES

Anexo II - COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO RESULTANTE DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Anexo III – AYUDA ESTUDIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

Anexo IV – HORARIOS DE TRABAJO

Anexo V - PLAN DE IGUALDAD

Anexo VI – ACUERDO TRABAJO A DISTANCIA TELETRABAJO

CAPÍTULO I - PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y las normas sociales entre la Empresa GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA DE HUELVA, S.A.U. (en adelante GIAHSA) y las personas trabajadoras que presten sus servicios en el ámbito territorial de la Mancomunidad de Servicios de la Provincia de Huelva, o Entidad Local que la sustituya.

Artículo 2 - ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente Convenio será de CINCO años, y entrará en vigor, a efectos económicos, el 1 de enero del 2025 para las personas trabajadoras que se encuentren de alta en GIAHSA a la fecha de su firma, y sea cual fuere la fecha de firma y/o publicación en el BOP, finalizando el Convenio el día 31 de diciembre del 2029. Con independencia de la vigencia de este convenio, los conceptos retributivos serán revisables anualmente mediante la aplicación directa de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en su porcentaje máximo previsto para el personal laboral, previo cumplimiento de los trámites administrativos legalmente establecidos, y, en todo caso, mientras no exista otro convenio o acuerdo colectivo que sustituya a este.

Artículo 3 - DENUNCIA Y REVISIÓN

El presente Convenio se entenderá prorrogado por el plazo de un año si a su vencimiento no es denunciado por alguna de las partes, con el plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha de su finalización. Una vez concluida su vigencia y hasta tanto sea sustituido por otro, continuarán rigiendo en su totalidad las cláusulas normativas. Ambas representaciones se comprometen a iniciar las negociaciones del siguiente Convenio no más tarde del mes siguiente a la terminación del mismo o de la prórroga.



X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

La Representación de los Trabajadores y la Empresa, se comprometen a que en las próximas Elecciones Sindicales, sólo exista un Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, para los dos Códigos Nacionales de Actividades Económicas CNAES existentes en GIAHSA, es decir, suministro de agua potable y depuración de aguas residuales y recogida de residuos sólidos urbanos.

Artículo 4 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

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

Artículo 5 - GARANTÍAS PERSONALES

Se garantiza a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, concretamente, para aquellas subrogadas de Ayuntamientos, las retribuciones que reciban como consecuencia de su aplicación, en ningún caso serán inferiores a los salarios que vengán percibiendo en sus Ayuntamientos de origen como contraprestación a los servicios que aquellos les prestaran con carácter ordinario, aunque la estructura salarial y cuantía de los conceptos que la integran será la que se derive de la presente norma.

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

Artículo 6 - PUBLICACIÓN

Una vez aprobado por la Autoridad Laboral, en el plazo máximo de CUARENTA Y CINCO DÍAS (45 DÍAS) se publicará de manera permanente en los Tablones de Anuncios de los distintos Centros así como en la Página Web de GIAHSA.

Artículo 7 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, consulta y participación, etc., cuando se

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

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

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

Siempre que la naturaleza del puesto de trabajo, las necesidades del servicio y las condiciones organizativas, técnicas y funcionales concurrentes lo permitan, podrá acordarse la realización de una parte de la prestación laboral a distancia, de conformidad con la normativa de aplicación vigente en cada momento y en los términos que, en su caso, se establezcan entre la Empresa y la persona trabajadora.

- El trabajo a distancia será voluntario tanto para la Empresa como para la persona trabajadora, siendo reversible en cualquier momento a petición de una de las partes.
- Es necesario la formalización del acuerdo de trabajo a distancia entre la empresa y la persona trabajadora.
- El acuerdo deberá formalizarse por escrito, registrándose en la oficina de empleo y deberá entregarse a la representación legal de los trabajadores. ANEXO VI.
- El acuerdo deberá incluir, entre otros aspectos posibles, el inicio y la finalización de la jornada, los tramos de actividad, el tiempo de activación y desactivación de equipos, el periodo de trabajo a distancia establecido, el cual se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, salvo que se pacte una prórroga por ambas partes. En caso de prórroga, dicho acuerdo deberá consignarse por escrito y de acuerdo con la normativa vigente.
- El acuerdo también deberá recoger el centro de trabajo de GIAHSA al que queda adscrita la persona y el lugar de trabajo a distancia elegido, para el desarrollo del trabajo a distancia. Asimismo, deberán tanto inventariarse los medios, equipos, herramientas, consumibles y elementos muebles a utilizar.
- El control horario del trabajo realizado se realizará a través de la "Aplicación Control de Presencia" instalado en dispositivos móviles u ordenadores, con el fin de dar cumplimiento a la normativa referente a registro de jornada. La Empresa podrá solicitar información a los departamentos que forman la Organización, de las actividades realizadas y su temporización, garantizando el derecho a la intimidad y a la protección de datos de la persona trabajadora que presta su trabajo en esta modalidad.
- Si por motivos laborales, fuese necesaria la presencia física de la persona trabajadora o responsable de algún departamento o de la Empresa en el lugar de trabajo donde se realiza el trabajo a distancia y este fuera su domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de éste/a.
- Se podrá realizar reuniones a través de video conferencias con la Empresa y que en ningún caso se entienda como violación del domicilio privado.

- El trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la Empresa. No podrá suponer la asunción por la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados. La Empresa compensará a la persona trabajadora de los demás gastos necesarios para la correcta prestación del trabajo por el importe que se establezca en el ANEXO VI
- La modificación de las condiciones deberá realizarse mediante acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, debiéndose formalizar previamente por escrito.
- Derecho a la desconexión: Las partes deberán acordar un horario de disponibilidad de teletrabajo además de la necesidad de establecer y obligar a realizar un registro de la jornada correspondiente.
- La persona trabajadora tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación en vigor.

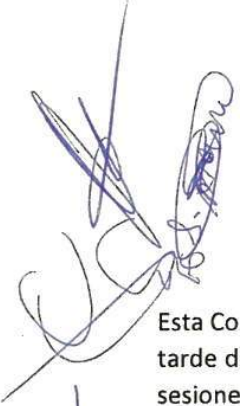
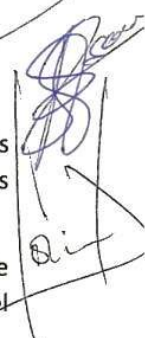
No obstante a lo anterior y reiterando, la Empresa deberá cumplir con lo establecido en la normativa en vigor en cada momento en esta materia.

Artículo 8 - COMISIÓN PARITARIA Y ASISTENCIA AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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

- (a) El seguimiento de la aplicación del Convenio para su exacto cumplimiento por las dos partes.
- (b) El estudio de aquellas situaciones que la aplicación del presente Convenio pudiese crear en cuanto a las modificaciones de las retribuciones y condiciones de trabajo que pudieran establecerse.
- (c) La adecuación a este Convenio en cuanto a las condiciones económicas de aquellos nuevos grupos que pudieran crearse y que no estén recogidas en los distintos niveles del mismo.
- (d) La interpretación de las dudas que la aplicación práctica que Convenio plantee.
- (e) Procedimiento para solventar discrepancias sobre la interpretación del Convenio. Los acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría simple de los asistentes, siendo necesario, a efectos de "quorum" que asistan al menos cuatro de sus miembros, dos por parte de la Empresa y dos por parte del Comité. Asimismo se acuerda que, con carácter previo a cualquier otra actuación, se someterá a la Comisión el conocimiento de cualquier cuestión relacionada con sus competencias. En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes se someterán, con carácter previo a la adopción de medidas de conflicto o presión, a la mediación o arbitraje del mediador o arbitro que se nombre de mutuo acuerdo entre ellas o si no existe mutuo acuerdo se acudirá al organismo de resolución de conflictos en materia laboral.
- (f) Cuantas otras medidas tiendan a la mayor eficacia del Convenio.
- (g) En todas las reuniones realizadas entre la Empresa y la representación de los trabajadores, sus correspondientes actas deberán ser entregadas a sus miembros, una vez finalizadas estas, con su aprobación y firma. Las actas serán publicadas en el portal del empleado.



  *Artículo 22/07/2026*  *Artículo 22/07/26*  

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

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

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

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

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

CAPÍTULO II - EMPLEO

Artículo 9 - CONTRATACIÓN

La empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar las modalidades de Contratos de Trabajo contemplados en la legislación vigente, siendo los criterios de reclutamiento y selección aquellos que determine libremente la Dirección de la empresa.

Con respecto a la copia básica de todas las modalidades de Contratos de Trabajo queda regulado, según lo recogido en el artículo 8.4 ET.

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

En los procesos de selección, como en la formación de la bolsa de trabajo, se deberá tener en cuenta, e informar a la representación de los trabajadores.

Artículo 10 - PLANTILLA

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



Artículo 11 - VACANTES Y SU COBERTURA

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

- a) Si es de personal directivo o mando intermedio hasta Jefes de Sección/Encargado será cubierto por la Empresa en los términos y condiciones que ésta decida, previo seguimiento favorable por evaluación continua y su correspondiente comunicación al Comité de Empresa.
- b) Para el resto del personal, se realizarán las pruebas de aptitud que se estimen pertinentes, ofertándose en primer lugar a los trabajadores fijos de el mismo grupo profesional, teniendo preferencia de acceso, aquellos trabajadores pertenecientes al mismo grupo profesional del puesto a que se opta. En caso de no presentarse ninguna persona trabajadora de dicho grupo, al resto de los trabajadores fijos. Ante situaciones de igualdad entre trabajadores en el desarrollo de tales pruebas, se valorará, para su cobertura, la formación, méritos y antigüedad de cada uno de ellos.
- c) Cuando la plaza no se cubra con el personal de la Empresa, se realizará una Oferta de Empleo, bien a través del S.A.E., bien mediante difusión pública, determinando la Empresa las pruebas selectivas a realizar y la documentación a aportar, teniendo preferencia de ingreso, en caso de igualdad de resultados, el personal que con anterioridad haya estado vinculado a la misma. Si a pesar de todo, mediante esta vía no fuese posible cubrir satisfactoriamente la vacante, GIAHSA determinará la forma de reclutamiento y selección a seguir. Para realizar pruebas de aptitud o selección contempladas en los apartados b) y c), en su caso, se nombrará con carácter previo a la convocatoria de las pruebas un Tribunal formado por tres representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, que determinará los datos que se han de incluir en cada convocatoria, las pruebas a realizar, juzgará y puntuará las mismas entre los aspirantes, resolverá las posibles reclamaciones y establecerá el orden de ingreso según los puestos a cubrir. En caso de que las pruebas o exámenes se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se establece la obligación por parte de la Empresa de compensar los gastos originados.

Artículo 12 - PERIODO DE PRUEBA

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

- Seis meses para los Técnicos titulados.
- Dos meses para el resto de los trabajadores.

Dicho período de prueba se interrumpirá en caso de Incapacidad Temporal, o cualquiera otra de las causas de suspensión de la relación laboral establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, reanudándose en la fecha de la incorporación al trabajo. Durante el período de prueba, Empresa y persona trabajadora podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso alguno, percibiendo la liquidación que le corresponda por los días trabajados. La Empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores el cese de la relación laboral, indicando, a ser posible, las causas.



Artículo 13 - EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR

Las personas trabajadoras fijos/as con un año o más de antigüedad en la empresa podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria en el que habrán de permanecer por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. El período mínimo se podrá prorrogar por una sola vez, no superando tanto la excedencia voluntaria como la prórroga de ésta, un periodo máximo de 5 años, con previa comunicación a la empresa con 15 días de anticipación a la fecha de terminación. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

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

Solicitada la reincorporación a la Empresa, la persona trabajadora ocupará la primera vacante que se produzca en su grupo o nivel profesional u otra similar o equivalente, si ésta se hubiere, por el transcurso del tiempo, suprimido, transformado, etc. o, en un grupo inferior, si así fuese aceptada por éste/a, en los derechos y obligaciones que tenga dicho grupo profesional inferior que ha aceptado, pudiendo optar, en su caso, también a las pruebas de superior grupo, en las mismas condiciones que sus compañeros/as en activo, que la Empresa realice.

Artículo 13 bis - EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS ESPECIALES

Se regirán por lo que establezca en cada momento el ET y su normativa de desarrollo.

Artículo 14 - EXCEDENCIA FORZOSA

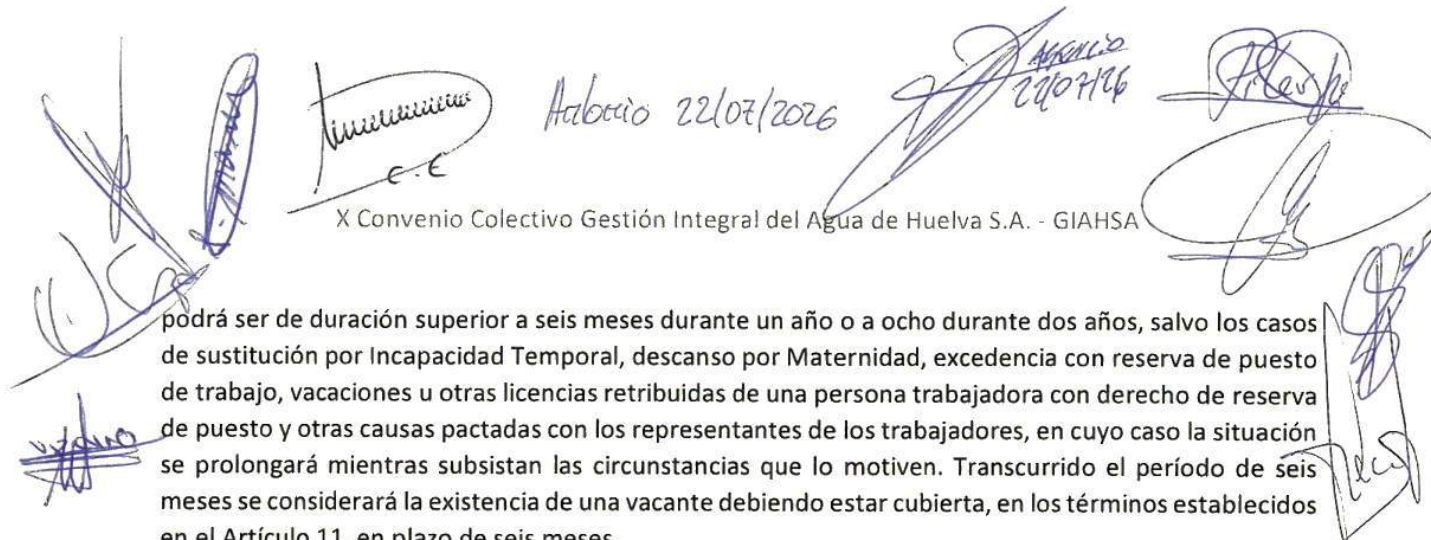
La Excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o realización de acciones o funciones sindicales de ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. En caso de no solicitar el meritado reingreso, se perderá el derecho de reingreso.

Artículo 15 - TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR

Las personas trabajadoras podrán ser destinados a realizar trabajos de grupo superior a la que ostenten, procurando dar rotación a los trabajadores interesados, en cuyo caso percibirá todas las retribuciones económicas del puesto desempeñado, incluidas pagas extraordinarias u otro concepto económico que tenga asignado.

Las vacaciones o baja por incapacidad temporal no anulan este derecho, comunicándose a los representantes de los trabajadores tal situación, y su cese en su caso. Este cambio de ocupación no





X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

podrá ser de duración superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, salvo los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, descanso por Maternidad, excedencia con reserva de puesto de trabajo, vacaciones u otras licencias retribuidas de una persona trabajadora con derecho de reserva de puesto y otras causas pactadas con los representantes de los trabajadores, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo motiven. Transcurrido el período de seis meses se considerará la existencia de una vacante debiendo estar cubierta, en los términos establecidos en el Artículo 11, en plazo de seis meses.

Artículo 16 - TRABAJO DE CATEGORÍA INFERIOR

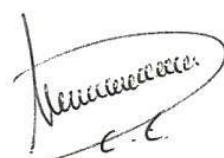
Por el tiempo imprescindible y por necesidades perentorias o imprevisibles, la Empresa podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesionalmente inferior al suyo, manteniendo la persona trabajadora las retribuciones y demás derechos de su grupo profesional.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

Artículo 17 - PERSONAL CON INCAPACIDAD LABORAL E INVALIDEZ

En los casos en que se produzca disminución de capacidad de tal forma que la persona trabajadora no pueda realizar, sin riesgo para su salud, su tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la Empresa, una vez comprobada tal circunstancia por el servicio médico de vigilancia de la salud de la misma y tras informar a los representantes de los trabajadores, se procurará un puesto ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas, siempre que la plantilla de la Empresa lo permita y reciba ésta la conformidad de la propia persona trabajadora. Las retribuciones serán acordes al nuevo grupo profesional que la persona trabajadora ostentará. El asunto será conocido por la Comisión Paritaria quién, en la medida de las condiciones del momento, estudiará las características particulares de cada situación.

Artículo 18 - MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Como regla general Las personas trabajadoras prestarán sus funciones en el ámbito territorial de GIAHSA. No obstante lo anterior, Las personas trabajadoras provenientes de los Ayuntamientos, subrogados por GIAHSA antes del 31/12/2015 desempeñarán sus funciones dentro del sector geográfico correspondiente al centro de trabajo al que se encuentren adscritos. Esta adscripción se reflejará, de forma nominativa, en el organigrama funcional de la empresa. El ámbito territorial de cada sector será fijado por la Empresa teniendo en cuenta criterios de continuidad geográfica. Ello no obstante por razones de emergencia, de acumulación coyuntural de tareas, guardias o averías que no puedan ser reparadas con los medios materiales y humanos de que dicho sector disponga, la Dirección de la Empresa podrá ordenar el desplazamiento de Las personas trabajadoras a sectores diferentes a los que están adscritos, por el tiempo imprescindible.


Huelva 22/07/2026
X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

En todo caso, los desplazamientos se efectuarán con los vehículos de la Empresa o, en su defecto, a costa de la misma. Los sectores actualmente existentes, son los siguientes:

- Sector Costa.
- Sector Andévalo y Cuenca minera.
- Sector Sierra.
- Sector Condado.

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

En los casos en que Las personas trabajadoras provenientes de los Ayuntamientos, subrogados por GIAHSA antes del 31/12/2015, sean desplazados de su lugar de trabajo, la jornada laboral de los mismos comenzará en los citados casos en el lugar de trabajo adscrito y concluirá con la antelación suficiente para que la persona trabajadora pueda estar en el centro de trabajo de origen a la hora de terminación de la jornada.

Si Las personas trabajadoras tuviesen que realizar el almuerzo o cena fuera de su domicilio como consecuencia del desplazamiento, ésta será por cuenta de la Empresa en la cuantía fijada en el Convenio.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de los desplazamientos que resulten obligados como consecuencia de que el referido personal haya de recibir cursos específicos de formación.

Artículo 19 - TRASLADOS

Cuando por necesidades del servicio la Empresa necesite el traslado de una persona trabajadora a otro centro de trabajo que implique cambio de domicilio familiar, previo a la adscripción forzosa de la misma, se ofertará para que Las personas trabajadoras de manera voluntaria accedan a él, en cuyo caso la Empresa sólo abonará los gastos de traslado de la vivienda y los de su familia.

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

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

Artículo 20 - CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS

Será obligación del personal cuyo puesto de trabajo implique conducción de vehículos de cualquier tipo, encontrarse en posesión del permiso de conducir necesario en vigor, así como cualquiera otra documentación complementaria obligatoria (CAP, Tacógrafo, Carnet Carretilla elevadora etc..). Igual obligación será extensible a todas aquellas personas trabajadoras a los que se les ha exigido en la convocatoria pública de empleo disponer de dichas acreditaciones.







Renovación CAP: "La formación necesaria para la renovación del Certificado de Aptitud Profesional se realizará, con carácter general, dentro del tiempo de trabajo, de conformidad con la planificación establecida por la Empresa y en las entidades o centros de formación acreditados que ésta determine.

Las horas destinadas a dicha formación tendrán, a todos los efectos, la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Asimismo, la Empresa abonará los gastos de desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el centro de formación que le haya sido asignado. Cuando, por razones organizativas o derivadas de la distribución de la jornada, la formación no pueda realizarse dentro de la jornada ordinaria de la persona trabajadora, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) En el caso de personas trabajadoras adscritas a turnos nocturnos, estas no prestarán servicios durante las jornadas en las que deban asistir a la formación.
- b) Cuando la formación coincida con días de descanso de la persona trabajadora, esta podrá optar, previo acuerdo con el Departamento al que se encuentre adscrita, entre compensar el tiempo dedicado a la formación mediante un descanso equivalente, que se disfrutará inmediatamente antes de su incorporación efectiva al trabajo, o percibir la compensación económica en el mismo importe que el establecido para el plus festivo. Aparecerá en nómina con el concepto Plus CAP.

Cuando por necesidades organizativas del servicio, fuera necesaria, la conducción de vehículos de la Empresa, y no disponga del permiso correspondiente y/o documentación complementaria actualizada, podrá obtenerlo si lo desea a costa de ésta, en las autoescuelas contratadas por GIAHSA. La obtención se realizará fuera de la jornada de trabajo, siguiendo los cursos teórico-prácticos precisos, además, de concederse los permisos retribuidos necesarios, cuando tenga que presentarse a los oportunos exámenes. Ello, no obstante, si la persona trabajadora fuera suspendido/a para la obtención del permiso C cuatro veces en los exámenes correspondientes la Empresa quedará liberada de esta obligación. Para la obtención del permiso B si la persona trabajadora fuera suspendido/a en dos convocatorias de exámenes correspondientes o no lo obtuviera en el plazo legalmente establecidos en las citadas convocatorias, la Empresa también quedará liberada de esta obligación. A fin de poder indemnizar el coste del mismo, la persona trabajadora deberá acreditar ante GIAHSA el número de convocatorias, tiempo empleado y coste soportado para la obtención de la correspondiente licencia de conducción mediante la documentación expedida por parte de la Autoescuela o de la Entidad correspondiente.

Si por circunstancias ajenas a la persona trabajadora, (excepción hecha de las sanciones de tráfico), le fuera retirado dicho permiso temporalmente, la Empresa respetará todas sus condiciones laborales y salariales, poniendo a su disposición los medios necesarios para efectuar las tareas de trabajo encomendadas en el mencionado periodo. Los vehículos que la empresa ponga a disposición de Las personas trabajadoras cumplirán todas las exigencias que la vigente normativa establece y los trabajadores/as deberán comprobar que cumplen con la normativa exigida antes de su conducción, no



X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

siendo Las personas trabajadoras responsables de más actos que las infracciones culposas que cometan. Igualmente, dada la climatología de la zona, se dotará de aire acondicionado a todos los vehículos de la empresa. Asimismo, en los futuros pliegos de contratación de flota de vehículos se incorporará, como criterio de baremación para su adjudicación, los elementos de seguridad activa y pasiva de los mismos.

CAPÍTULO III - JORNADA

Artículo 21 - JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral efectiva y ordinaria de Las personas trabajadoras a los que es de aplicación este Convenio será de 35 horas en computo semanal y 1.575 horas en cómputo anual, con una interrupción de 25 minutos diarios que se considerará a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 22 - HORARIO DE TRABAJO

El personal prestará su jornada laboral según el planing horario y/o de turnos establecido. Los cuadrantes de horarios y/o turnos serán modificados de común acuerdo entre la Empresa y Las personas trabajadoras, siendo objeto de la negociación el horario establecido para los distintos turnos.

Durante la vigencia del convenio, y en tanto no se proceda a su modificación en los términos establecidos, el horario será el que figura en el ANEXO IV.

Dicho planing de turnos podrá ser modificado de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores en los casos en que se alteren los servicios a prestar por circunstancias sobrevenidas, con presencia del Comité de Empresa. Para aquellos puestos de trabajo que se pudieran crear durante la vigencia de este convenio y cuyo horario fuese distinto a los contemplados en este artículo, se pactarán los horarios con el comité de empresa.

Al inicio de la jornada laboral, el personal deberá encontrarse en el lugar que tenga asignado. No obstante, lo anterior las personas trabajadoras provenientes de los Ayuntamientos, subrogados por GIAHSA antes del 31/12/2015, la comienzan en el lugar que tenían designado en los mismos o los que dentro del mismo municipio se designe.

El personal de GIAHSA, tendrán 30 minutos de "flexibilidad horaria", tanto al inicio como al final de la jornada diaria de trabajo, siendo obligatorio garantizar la jornada diaria de trabajo legalmente establecida en este Convenio. Esta figura no será de aplicación a aquellos trabajadores, que por la tipología de sus servicios prestados en esta Empresa y para garantizar los mismos, sea necesario que estos trabajadores tengan que continuar con una concreción horaria fija en relación a su jornada de trabajo.

Artículo 23 - RÉGIMEN DE TURNOS

Ninguna persona trabajadora en régimen de turno podrá abandonar el trabajo sin que haya ocupado su puesto el que debe relevarlo, debiendo la Dirección de la Empresa buscar un relevo en un máximo de 4 horas, salvo que la persona que tiene que doblar solicite voluntariamente el realizar el doblaje

completo. Si no fuese posible realizar la sustitución, la persona trabajadora vendrá obligada a doblar la jornada completa.

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

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

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

Salvo que existan razones realmente justificadas, los mandos deberán acceder a las peticiones de permuta de turnos cuando lo soliciten los dos permutantes.

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

Artículo 24 - DESCANSO DIARIO

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

En consecuencia, de lo establecido en el párrafo anterior, la persona trabajadora, cualquiera que fuera su régimen de trabajo, que tenga necesidad de realizar horas extraordinarias, no vendrá obligado a realizar el trabajo en la jornada ordinaria siguiente hasta que hayan transcurrido 12 horas, como mínimo, desde la finalización de jornada extraordinaria. Si por la naturaleza del trabajo a turno o por necesidad del servicio, a juicio exclusivo de la Dirección, fuese necesario que la persona trabajadora se integrase en su puesto de trabajo al comienzo de su jornada ordinaria, se le abonarán como extraordinarias las horas en que hubiese disminuido su descanso. En ambos casos utilizará los medios de transporte de la Empresa.



X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

No obstante lo anterior, para aquellos trabajadores sometidos a turno, cuando una persona trabajadora, al cambiar de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes, bien entendido que por "días inmediatamente siguientes" se hace referencia a los dos días laborables inmediatamente siguientes, siendo en éstos en los que necesariamente se habrá de distribuir la compensación del número de horas pendientes de descansar por el trabajador.

Si no fuera posible dicha compensación, se entenderá que la persona trabajadora disfruta obligatoriamente ese descanso en la tercera jornada laboral, por lo que, al trabajarla íntegramente, se producirían tantas horas extraordinarias como horas quedasen pendientes de compensar, toda vez que la realización íntegra de la jornada en el tercer día laboral implicaría que se han desempeñado tareas fuera de la jornada habitual de ese día en concreto que debería haber estado reducido.

Artículo 25 - FIESTAS RETRIBUIDAS

En atención al elevado número de municipios que componen el ámbito objetivo de los servicios prestados por GIAHSA, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio disfrutarán de dos festivos locales previstos para cada ejercicio, a su elección, bien entendido que sólo se podrá disfrutar de las fiestas correspondientes a uno de ellos y que no se podrá elegir un festivo de cada localidad.

La opción podrá ser cambiada, previa comunicación al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 26 - VACACIONES

El personal afectado por este Convenio tiene derecho a veintidós (22) días laborables al año de vacaciones retribuidas por el total de sus percepciones mensuales, pudiendo disfrutar de las mismas hasta el treinta y uno de enero del año siguiente.

Las vacaciones retribuidas se podrán dividir como máximo en dos períodos de tiempo, siendo el periodo mínimo de cinco (5) días laborables.

Por potestad del trabajador y si las necesidades del servicio lo permitiesen, en el caso, que este decidiera disfrutar todas sus vacaciones reglamentarias en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, octubre y noviembre, tendrán derecho a veintitrés (23) días laborables al año.

Artículo 27 - DETERMINACIÓN PROGRAMA VACACIONES

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

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

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

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

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

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

Artículo 28 - CÓMPUTO Y PÉRDIDA DE LAS VACACIONES

Las vacaciones deberán comenzar y finalizar su disfrute dentro del periodo establecido desde el 1 de enero del año en curso y el 31 de enero del año siguiente, salvo mutuo acuerdo entre la Dirección y el interesado, que deberá constar por escrito, en caso contrario, en esta fecha se pierde el derecho al disfrute de las vacaciones que hubiera pendientes, salvo que dicha falta de disfrute se haya debido a la baja por enfermedad o accidente, en cuyo caso, al reincorporarse el interesado tras dicha baja, disfrutará las vacaciones que correspondan. No obstante, lo anterior, la Comisión Paritaria regulada en el artículo 8 del presente Convenio conocerá y se pronunciará en aquellos casos puntuales que, sin estar comprendidos en lo anteriormente previsto, pudieren generar dudas acerca de la inaplicabilidad de lo establecido en este artículo en cuanto a pérdida del derecho a disfrute de vacaciones se refiere.

Artículo 29 - RESARCIMIENTO DE PERJUICIOS

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

Artículo 30 - PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- a) Por matrimonio o constitución oficial de pareja de hecho, QUINCE DÍAS naturales.
- b) Por matrimonio de hijos, padres y hermanos tanto del trabajador como de su cónyuge, el día de la celebración.
- c) Por embarazo, nacimiento o adopción de un hijo, así como por práctica de interrupción del embarazo se ajustará a la normativa vigente, en materia de suspensión de la relación laboral.

d) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la persona trabajadora tendrá derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La persona trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal (al comienzo o al final de la jornada) en dos horas; con la misma finalidad. En caso de que ambos cónyuges trabajen, este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre. Todas las horas de lactancia se pueden unificar en días laborables, uniéndose estas al descanso por maternidad/paternidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) CINCO DÍAS laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge/ pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Los días laborables a que se hace referencia podrán ser disfrutados seguidos o fraccionados. La persona trabajadora no tiene por qué hacer uso de la licencia con carácter inmediato, pudiendo disponer de la misma en los días siguientes al hecho causante, siempre que ese cierto margen de tiempo transcurrido entre la fecha del hecho causante y la del disfrute de la licencia sea razonable y debidamente justificada por las causas que concurran en el caso concreto de que se trate. Es decir, el disfrute de la licencia debe mantener conexión directa con la fecha del supuesto hecho que la origina.

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

El permiso establecido en el apartado f) se ampliará en un día si la persona trabajadora necesita realizar un desplazamiento fuera de la provincia de residencia.

g) Por traslado de domicilio, UN DÍA laborable; si el cambio de domicilio implica además cambio de localidad, DOS DÍAS laborables.

h) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (oficialmente constituida) o hijos, TREINTA DÍAS laborables. Por el fallecimiento de padres o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge CINCO DÍAS laborables. Por fallecimiento de nietos o abuelos tanto del trabajador como de su cónyuge CUATRO DÍAS laborables.

i) Por exámenes, el día de su realización.

j) Los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero.

k) Hasta SIETE días laborables adicionales durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre, que podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente. Su concesión no tendrá más limitaciones que las derivadas de las necesidades del servicio y no se podrán denegar en razón del turno que ocupe el solicitante (mañana, tarde, noche o expectativa), ni por el día de la semana solicitado (sábado, domingo, festivo, etc.), siempre y cuando sea posible la sustitución de la persona

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

trabajadora afectada, ya sea mediante cambios de turno, contratación, etc, bien entendido que no se podrá solucionar la situación mediante la cobertura del turno de la persona trabajadora afectada mediante la realización de horas extraordinarias. La Comisión paritaria resolverá los recursos que puedan darse en este tema. En caso de denegación de licencias por asuntos propios debidamente solicitadas, se deberá contestar por escrito al solicitante, contestación ésta que deberá ser motivada, dándose traslado de tal contestación al Comité de Empresa para su conocimiento. Si se puede acceder, en caso de peticiones coincidentes, tendrá preferencia la antigüedad en la fecha de solicitud.

- l) Hasta 2 días por conciliación familiar, los cuales se podrán fraccionar por un cómputo mínimo de una hora, desde del 1 de enero al 31 de diciembre, que podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Todas las solicitudes de permisos deberán ser cursadas a través de cada uno de los Servicios de adscripción de las personas trabajadoras con la antelación que se señala a continuación:

- 1.- Quince días para lo establecido en los apartados a), b), c), d) y g).
 - 2.- Setenta y dos horas para lo establecido en los apartados i), k) y l).
 - 3.- Los establecidos en los restantes apartados cuando se produzca el hecho que motive el permiso.
- Asimismo, los/as trabajadores/as pueden disfrutar de la acumulación de permisos retribuidos, recogidos en este artículo, siempre y cuando se produzca simultáneamente dos hechos causantes, en un periodo de tiempo similar, los cuales, generan el derecho al disfrute de varios permisos retribuidos.

Artículo 31 - HORAS EXTRAORDINARIAS

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

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgos de pérdida de materia prima. El criterio a seguir es su realización y su carácter obligatorio.
- b) Horas extraordinarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. El criterio a seguir es su realización, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales previstas por la Ley.

- c) Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente siempre que la organización del trabajo lo permita por tiempos de descanso en la siguiente proporción: una hora de trabajo por dos horas de descanso, los cuales podrán ser acumulados hasta completar días de descanso.
- d) Aquellas horas extras que por necesidades del servicio no puedan ser compensadas con tiempo de descansos, su cuantía resultará de incrementar en un 75% el valor de la fórmula de cálculo que a continuación se expresa:

La jornada es de 35 horas semanales, siendo la suma en cómputo anual de los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento de puesto (VPT), Paga Extra, Antigüedad Capitalizada Unificada, Complemento Personal y Bolsa de Vacaciones General, dividido entre 1.575 horas.

En caso de que una persona trabajadora fuera requerida para la realización de horas extraordinarias en sábados, domingos, festivos o en la franja horaria considerada como nocturna, esto es, desde las 22.00 horas a las 6.00 horas, le serán computadas un mínimo de cuatro horas extraordinarias. Las horas extraordinarias efectivamente realizadas se retribuyen con el concepto salarial de horas extraordinarias y en el caso de no superar las cuatro horas extraordinarias, se retribuyen con el plus de disponibilidad. Lo contenido en este párrafo no será de aplicación en caso de que los servicios extraordinarios se realicen como continuación de la jornada de trabajo.

En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias las fracciones de servicios prestados inferiores a 30 minutos, bien entendido que este exceso no puede ser un instrumento de prolongación de jornada encubierto durante un periodo de tiempo determinado, y solo será de aplicación como respuesta a situaciones coyunturales y no planificadas.

- e) A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas extraordinarias se regirán por la legislación vigente.
- f) Se creará una comisión de trabajo, integrada por ambas partes, para el estricto cumplimiento de este artículo, así como lo establecido a tal efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

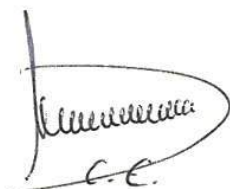
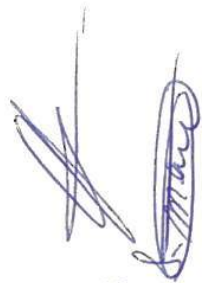
CAPÍTULO IV - RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 32 - RÉGIMEN SALARIAL

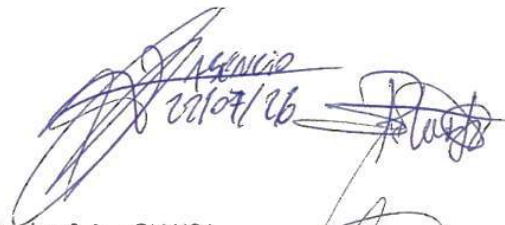
Las retribuciones del personal afectado por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los distintos complementos del mismo y pluses correspondientes a la jornada de trabajo establecida en el Capítulo III de este Convenio, así como por los complementos correspondientes al exceso de dicha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

- Retribuciones vinculadas al grupo profesional.
- Retribuciones vinculadas a la persona.
- Retribuciones vinculadas al puesto de trabajo.
- Retribuciones de carácter indemnizatorio.
- Conceptos de previsión social.





Huelva 22/07/2026



X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

Artículo 33 - SALARIO BASE

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

Artículo 34 - COMPLEMENTOS PERSONALES. ANTIGÜEDAD: A partir del día 01/01/2016,

A partir del día 01/01/2016, según lo recogido en el VIII Convenio Colectivo de GIAHSA, el sistema de retribución por antigüedad en GIAHSA, se realiza por cumplimiento de "trienios", tomando como base la fecha de antigüedad que cada trabajador/a tenga reconocida.

Los trienios se calculan, por múltiplos de tres, desde la fecha de antigüedad reconocida de la persona trabajadora, comenzando a computarse y abonarse, el mencionado concepto salarial de carácter personal, desde la fecha que entra en vigor, es decir, desde el día 01/01/2016.

De esta manera, y toda vez que el período comprendido entre la fecha de antigüedad reconocida y el día 31/12/2015, ya se encuentra retribuido tanto por el complemento de "Antigüedad Capitalizada" como por el complemento "Antigüedad Capitalizada GIAHSA".

La "Antigüedad Capitalizada" se encuentra vinculada con la figura de la Subrogación Empresarial, según lo regulado en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 73 del IX Convenio Colectivo de GIAHSA, es decir, este concepto salarial se retribuye a los trabajadores que proceden de una Subrogación Empresarial y en la empresa saliente o Administración Pública saliente, como Ayuntamientos, Mancomunidades, etc., tenían generada antigüedad, por lo tanto, la empresa entrante GIAHSA, tiene que retribuir una imagen fiel de las cuantías económicas generadas en antigüedad, en cómputo anual, quedando estas capitalizadas en la empresa entrante GIAHSA, resumiendo, el cambio de titularidad de una empresa o Administración Pública, de un centro de trabajo o de unidad productiva autónoma no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del empresario anterior.

La "Antigüedad Capitalizada GIAHSA" nace de la suma de las retribuciones anuales que cada persona trabajadora viene percibiendo, en su caso, en concepto de "Antigüedad GIAHSA" hasta el día 31/12/2015. La cuantía obtenida, en cómputo anual, se fraccionó en 14 partes y se abonan en 14 mensualidades (12 mensualidades ordinarias y 2 extraordinarias).

Continuando, tanto el concepto salarial de "Antigüedad Capitalizada" como el concepto salarial de "Antigüedad Capitalizada GIAHSA", quedaran unificado en solo concepto salarial denominado "Antigüedad Capitalizada Unificada", destacando, aunque los dos conceptos salariales se unifiquen en solo concepto salarial, no pierden su finalidad en materia laboral, como queda redactado en los párrafos anteriores de este artículo.

Los grupos profesionales de GIAHSA, se asimilan a los grupos de clasificación existentes en la Administración Pública, conforme a la tabla del ANEXO I

El límite porcentual de la suma de todas las posibles antigüedades percibidas por la persona trabajadora (es decir, sumadas en computo anual tanto aquellas cantidades contenidas en el concepto



"Antigüedad Capitalizada Unificada", que engloban el concepto "Antigüedad Capitalizada" y el concepto "Antigüedad Capitalizada GIAHSA" como en el denominado "Trienios"), no podrá superar el 30% de la retribución que el trabajador o trabajadora en cuestión perciba en concepto de Salario Base. Una vez alcanzado el límite a que se hace referencia, se interrumpirá el proceso de cumplimiento de trienios y no podrá volver a activarse este proceso durante la vigencia del presente Convenio Colectivo ni aún en el caso de modificación en el precio del Salario Base que corresponda, bien entendido que aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo ya hubiesen alcanzado o superado el límite del 30% de referencia conservarán las cantidades que tuvieren en ese momento en concepto de antigüedad capitalizada.

A los solos efectos de cálculo del tope máximo de antigüedad, se establece como "Salario Base", para el Grupo 1 Dirección, es el establecido en el ANEXO I.

Artículo 35 - COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Cada puesto de trabajo tendrá asignado un complemento de puesto, por el que se retribuirán con carácter global las especiales características del mismo contenidas en el Manual de Valoración, tales como el bagaje profesional, complejidad, responsabilidad, relaciones profesionales, ejercicio del mando y condiciones de trabajo que el mismo requiera, etc. Su cuantía viene determinada por la valoración de puestos de trabajo realizada en la empresa, instrumento vivo que mediante la aplicación del Manual de Valoración pactado entre las partes será de aplicación durante la vigencia del Convenio a cuantas modificaciones pudieran producirse, siendo la Comisión Paritaria la que se constituya en Comisión de Valoración a tal efecto.

Asimismo se pacta por las partes que, para aquellas personas trabajadoras que accedan por primera vez a la realización de tareas en Puestos de Trabajo de los Departamentos de Producción(Abastecimiento, Saneamiento/Depuración y Telecontrol) serán considerados como operadores con categoría de Oficial "junior" y percibirán el 80% de la cuantía de la VPT que tenga asignada el correspondiente puesto de trabajo con categoría de Oficial, situación ésta que no podrá extenderse mas allá del ámbito temporal de 6 meses, pasando a partir de ese momento a ser considerado como "senior" y a percibir, en consecuencia, el 100% del complemento del mismo.

Se abonarán con los importes establecidos en el ANEXO II del Convenio Colectivo.

Artículo 36 - COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Las personas trabajadoras afectadas por el Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, y se devengarán de la siguiente forma:

1. Desde el día primero del mes de enero hasta el último del mes de junio que será abonada en el mes de junio.
2. Desde el día primero del mes de julio hasta el último del mes de diciembre que será abonada en el mes de diciembre.



X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

La cuantía de dichas pagas será la que se establece en el ANEXO I mas una mensualidad de "antigüedad capitalizada unificada", de, "trienios" y de "complemento personal", en su caso, todo ello proporcional al tiempo de trabajo correspondiente.

Artículo 37 - COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO

A) PLUS DE FESTIVO NAVIDAD/AÑO NUEVO/REYES.- Las personas trabajadoras que en los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero estén trabajando después de las 00:00 horas percibirán un plus de 154,10 € por cada uno de los días. En el caso del personal de RSU, se considerará festivo en vez del 6 de enero el día 7 de enero dada su coincidencia con el mayor volumen de trabajo. En el caso, que los trabajadores se encuentren en situación de Expectativa, los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero se abonarán al 50% del precio relacionado en este apartado.

B) PLUS DE EXPECTATIVA.-

- Tipo A: Este plus retribuye las guardias semanales localizadas y el trabajo efectivo que eventualmente pudiera desarrollarse durante las mismas, siempre que estos sean imprevisibles y de carácter urgente, esto es, no programados. Este tipo no será de aplicación a los grupos profesionales de Oficiales y Ayudantes.

Su cuantía será 23,01% del salario base mensual, por cada semana en la que se esté de expectativa. Para toda la vigencia del presente Convenio, para los grupos profesionales de Capataces, la aplicación de las cuantías serán las previstas en la correspondiente tabla contenida en el ANEXO I.

La percepción de este plus será incompatible con la retribución de horas extraordinarias por la realización de trabajos que se realicen con ocasión de estar de expectativa.

La empresa fijará un calendario que permita a las personas trabajadoras conocer de antemano tal circunstancia.

Las personas trabajadoras no estarán obligadas a su realización, pero aceptada ésta deberán permanecer al menos durante seis meses a disposición de la Empresa para su llamamiento.

- Tipo B: Este plus retribuye las guardias semanales localizadas. Este tipo será de aplicación a los grupos profesionales de Oficiales y Ayudantes.

Su cuantía será el 9,25% del salario base mensual (para oficiales) y el 9,30% para ayudantes, por cada semana en la que se esté de expectativa. Para toda la vigencia del presente Convenio, para los grupos profesionales de Oficiales y Ayudantes, la aplicación de las cuantías serán las previstas en la correspondiente tabla contenida en el ANEXO I.

La percepción de este plus será compatible con la retribución de horas extraordinarias por la realización de trabajos que se realicen con ocasión de estar de expectativa, acordándose por las partes, que, con independencia de la duración de estos trabajos, por cada llamada a la persona trabajadora que está de expectativa, que comporte la realización de trabajos, se abonará un importe equivalente al coste de cuatro horas extras. Las horas extraordinarias efectivamente realizadas se retribuyen con el concepto salarial de horas extraordinarias y en el caso de no superar las cuatro horas extraordinarias, se retribuyen con el plus de disponibilidad.

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

La empresa fijará un calendario que permita a Las personas trabajadoras conocer de antemano tal circunstancia.

Las personas trabajadoras no estarán obligadas a su realización, pero aceptada ésta deberán permanecer al menos durante seis meses a disposición de la Empresa para su llamamiento.

En ambos tipos, en caso de haber tenido que realizar trabajos presenciales durante su expectativa, les será de aplicación lo previsto para el caso de descanso entre jornadas previsto en el artículo 24 de este Convenio.

C) PLUS DE NOCTURNIDAD.- Este plus viene a retribuir a aquellos trabajadores que realicen su trabajo entre las 22.00 horas de un día y las 6.00 horas del día siguiente, en un porcentaje sobre el salario base diario por día efectivamente trabajado, con respecto a los grupos profesionales de Capataces, Oficiales y Ayudantes. Para toda la vigencia del presente Convenio, en relación a los grupos profesionales de Capataces, Oficiales y Ayudantes, la aplicación de las cuantías de este concepto salarial queda establecido en el ANEXO I.

Para los trabajadores que de forma habitual lo vienen percibiendo, se determinará, su abono estableciendo un promedio mensual que se abonará también durante el periodo de vacaciones, y que será proporcional al tiempo trabajado. Se tomará como referencia del mes completo 19 días efectivamente trabajados.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará nocturno/a a aquella persona trabajadora que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Para aquellos trabajadores que no alcancen cuantitativamente la condición de trabajadores nocturnos, se abonarán aquellas fracciones de jornada que, estando incluidas en la franja horaria antes descrita, no alcancen las horas y jornadas previstas en este párrafo de manera proporcional al porcentaje de tiempo afectado.

D) PLUS DE DISPONIBILIDAD.- En el caso que una persona trabajadora fuere requerida para la realización de horas extraordinarias en sábados, domingos, festivos o en la franja horaria considerada como nocturna, esto es, desde las 22.00 horas a las 6.00 horas, o en el caso de que una persona trabajadora fuere requerida para la realización de horas extraordinarias, en situación de expectativa, percibirá este plus de disponibilidad, con unas cuantías económicas resultantes, de restar las horas extraordinarias efectivamente realizadas hasta llegar al cómputo de cuatro horas extraordinarias. En el supuesto, que haya realizado más de cuatro horas extraordinarias reales de trabajo, serán todas retribuidas, con el concepto salarial de horas extraordinarias. Lo contenido en este párrafo, sobre la realización de horas extraordinarias en sábados, domingos, festivos o en la franja horaria considerada como nocturna, esto es, desde las 22.00 horas a las 6.00 horas no será de aplicación en caso de que los servicios extraordinarios se realicen como continuación de la jornada de trabajo.

E) PLUS DESTINO.- Este complemento salarial viene a resarcir de los trastornos causados a aquellos trabajadores que, por necesidades de la Empresa, sean destinados temporalmente en ámbitos territoriales distintos a los habituales de la persona trabajadora, con carácter temporal y

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

transitorio, cuya cuantía será de un valor equivalente al 10% sobre el Salario Base, por cada día que permanezca efectivamente en tal situación.

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

- TIPO A: Para una distancia inferior a 5 kilómetros, la cantidad de 2,00 € por día efectivamente trabajado.
- TIPO B: Para una distancia superior a 5 kilómetros e inferior a 20 Kilómetros, la cantidad de 6,00 € por día efectivamente trabajado.
- TIPO C: Para una distancia superior a los 20 kilómetros e inferior a 40 Kilómetros, la cantidad de 10,00 € por día efectivamente trabajado.
- TIPO D: Para una distancia superior a los 40 kilómetros, la cantidad de 12,00 € por día efectivamente trabajado.

A fin de clarificar posibles situaciones sujetas a interpretación respecto de la distancia a tener en cuenta a fin de aplicar el plus de locomoción el Kilometraje, se aplicarán los siguientes criterios:

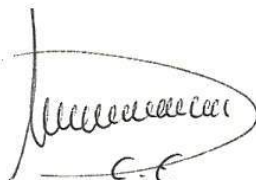
- 1.- En caso de trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo ubicados en el casco urbano de una población en la Provincia de Huelva, se mide desde la localidad de residencia del trabajador o trabajadora hasta la localidad de ubicación del centro de trabajo.
- 2.- En caso de que el centro de trabajo esté ubicado fuera del núcleo urbano, se mide desde la localidad de residencia del trabajador o trabajadora hasta el punto kilométrico en el que se encuentra el centro de trabajo.
- 3.- Los centros de trabajo de Sede Central y Base de Fuenteheridos se asocian al núcleo de población más cercano, esto es, Aljaraque y Fuenteheridos respectivamente, por tanto, el criterio en estos casos es el de medir desde la localidad de residencia de la persona trabajadora hasta la población correspondiente de las anteriormente mencionadas.

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

No obstante lo anterior, Las personas trabajadoras provenientes de los Ayuntamientos, subrogados por GIAHSA antes del 31/12/2015, que tuvieren reconocido el derecho a la indemnización por transporte, en caso de no ser trasladados por cuenta de la Empresa, podrán optar por conservar ese derecho y percibir el "Plus kilometraje" al mismo precio por kilómetro que establezca este Convenio para la indemnización de kilometraje, o acogerse voluntariamente al plus de locomoción establecido con carácter general.

G) PLUS DE CAMBIO DE TURNO.- Se establece un plus de cambio de turno que se abonará a la persona que, por baja laboral o ausencia imprevista de la persona que en ese momento ocupe un turno de trabajo, tenga que pasar a ocupar diferente posición en la letra del cuadrante, pasando a la posición original una vez subsanada la incidencia en el cuadrante ordinario de trabajo; la cuantía



Aprobado 22/07/2026
X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

será de 20,00 € por cada cambio de turno. Este plus también será de aplicación a aquellos trabajadores que, sin cambiar el turno de trabajo, y estando incorporados al servicio de expectativas, se les modifique la programación de las mismas por razón del servicio.

H) BOLSA DE VACACIONES.- Las personas trabajadoras afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio, a excepción de las categorías incluidas en el Grupo 1 – Dirección, percibirán una Bolsa de Vacaciones General cuya cuantía será la establecida en el ANEXO I proporcional al tiempo trabajado, bien entendido que por tal tan solo se entiende y se hace referencia al tiempo transcurrido entre el inicio y finalización del contrato de trabajo y no al transcurrido desde el inicio hasta el final de la jornada diaria, de esta manera los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial percibirán, de corresponderles por la duración del contrato, el 100% de la cuantía establecida, y su abono se producirá durante el mes de abril. Además, la cuantía de esta Bolsa se incrementará en un 50% en caso de que la persona trabajadora se vea obligada a cambiar la programación de sus vacaciones por necesidades del servicio, bien entendido que, en caso de que la programación cambiada estuviere referida al mes completo, la indemnización sería del 50% del total de la Bolsa de Vacaciones y, en caso de que la programación cambiada estuviere referida solo a uno de los periodos en que se pueden fraccionar las vacaciones, la indemnización sería proporcional al periodo de vacaciones modificado.

Asimismo los trabajadores fijos afectados por el presente convenio, a excepción de las categorías incluidas en el Grupo 1 – Dirección, se establece una Bolsa de Vacaciones Adicional, cuya cuantía será de 55,72 € en pagos trimestrales, abonándose en las nóminas de abril, julio, octubre del año en curso y enero del año siguiente, de tal modo que tan solo se genera el derecho a su cobro en dichos meses si en cada trimestre a la fecha de devengo de la bolsa, la persona trabajadora fija de manera ininterrumpida en cada trimestre no superase la cantidad de 2 días laborables en situación de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, excepción hecha de los descansos por maternidad y paternidad. Para el año 2026 este concepto salarial Bolsa de Vacaciones Adicional queda regulado según lo recogido en el ANEXO I.

Artículo 38 - COMPLEMENTO DE PROLONGACIÓN DE JORNADA

En aquellos casos en los que por el puesto de trabajo desempeñado, fuese conveniente, a criterio de la Dirección de la Empresa, la prolongación de las horas semanales de trabajo, ampliándose la jornada de la persona que ocupase el puesto concreto hasta la máxima legal establecida con carácter general en el ordenamiento jurídico, y siempre que la persona trabajadora afectada lo acepte, percibirá un Complemento de Prolongación de Jornada mensual, cuya cuantía será el equivalente al 20% sobre el Salario Base Mensual en tanto permanezca, para el personal del Sector Público la jornada de 35 horas semanales. Estos porcentajes serían objeto de revisión si la jornada máxima legalmente establecida en España con carácter general se modificase respecto de las 40 horas/semanales actualmente establecidas. Durante los meses de verano, los trabajadores cuyo puesto de trabajo esté afectado por prolongación de jornada no sometidos a régimen de turno, podrán negociar con los responsables de sus departamentos respectivos la opción, en la medida de lo posible, de realizar jornada intensiva. Las cuantías a percibir quedan establecidas en el ANEXO I.

Artículo 39 - ANTICIPOS

Las personas trabajadoras podrán solicitar de la Empresa anticipos sobre sus haberes hasta un 90% de lo devengado hasta el momento de su petición. Se establece que el plazo para ejercer el derecho contenido en este artículo será el comprendido entre el día primero y el décimo de cada mes, abonándose el primer viernes hábil posterior al cierre del plazo de solicitud.

Las personas trabajadoras fijas también podrán solicitar de la empresa anticipos sobre las pagas extraordinarias.

Respecto de la paga extraordinaria de JUNIO, se podrá solicitar anticipo hasta un máximo del 50% del devengo. El plazo de solicitud será desde el 1 al 10 de abril de cada año, abonándose el primer viernes hábil posterior.

Respecto a la paga extraordinaria de DICIEMBRE, se podrá solicitar un anticipo hasta un máximo del 50% del devengo. El plazo de solicitud será del 1 al 10 de octubre de cada año, abonándose el primer viernes hábil posterior.

Artículo 40 - FORMA DE PAGO

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

CAPÍTULO V - RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 41 - DESPLAZAMIENTOS, DIETAS Y SUPLIDOS

A) DESPLAZAMIENTOS.- Si para el desplazamiento de las personas trabajadoras no se pudiera disponer de los medios propios de la empresa, se abonará el importe del medio de desplazamiento utilizado, según los siguientes criterios:

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

Los desplazamientos en vehículo propio se realizarán bajo previa autorización expresa de la Empresa y se abonarán a razón de 0,28 €.

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

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



B) DIETAS.- La persona trabajadora que por motivos laborales haya de desplazarse fuera del sector geográfico del que estuvieran adscritos, devengará las siguientes dietas:

- Por almuerzo: 20,00 €
- Por cena: 20,00 €
- Por alojamiento y desayuno: 50,00 €.
- Por asistencia a cursos de formación obligatoria: La Empresa compensará todos los gastos originados a las personas trabajadoras como consecuencia de su asistencia a cursos de perfeccionamiento debidamente autorizados. De igual manera abonará la cantidad de 8,00 € por cada hora lectiva de las que se componga el curso en cuestión cuando se realicen fuera de la jornada laboral.

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

Artículo 42 - SALUD LABORAL

En esta materia, se remite expresamente a lo establecido en el ordenamiento jurídico. No obstante, para aquellos puestos de trabajo en los que el reconocimiento médico periódico resulte obligatorio, la persona trabajadora en turno de noche, que tenga que pasar reconocimiento médico, reducirá en la jornada inmediatamente posterior al mismo, el tiempo empleado en el reconocimiento incluido el desplazamiento, siendo estos desplazamientos realizados como consecuencia de los reconocimientos médicos abonados por la empresa.

Artículo 43 - ROPA DE TRABAJO

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

- * 2 trajes de trabajo, compuestos de chaquetón, camisa ó polo de manga larga y pantalones.
- * 2 chalecos con bolsillo y refuerzo en hombreras y codos.
- 1 impermeable.
- 1 chaquetón anti-frío (cada 2 años como mínimo).

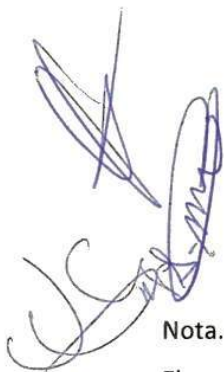
VERANO:

- 2 Gorras.
- * 2 pantalones.
- * 2 camisas manga corta o polo de manga corta.
- 1 par de zapatos.

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





  *Arlecio 22/07/2026*  *Arlecio 22/07/26*

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

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

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

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

Artículo 44 - COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

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

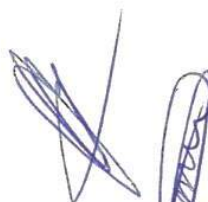
La empresa, y a su costa, podrá requerir al personal a la realización de exámenes médicos para comprobar dicha situación, y la persona trabajadora estará obligada a la aceptación de tales reconocimientos; la negativa a realizarlo, o la constatación médica de la no procedencia de la baja permitirá a la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

Artículo 45 - FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de la Empresa, como a través de los programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Con el fin de favorecer la formación de Las personas trabajadoras y su cualificación profesional, las partes firmantes acuerdan la concesión de permisos retribuidos en las siguientes condiciones:
 - Durante diez días al año, como máximo, para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado por el Convenio y organizados por centros oficiales, y siempre y cuando el trabajador hubiera avisado con, al menos, un mes de anticipación sobre el comienzo del curso a la Dirección de la Empresa.
 - Las personas trabajadoras inscritas en cursos organizados en centro oficiales para la obtención de un título académico, tendrán derecho a los permisos necesarios, por el tiempo necesario,

  *Antonio* 22/07/2026  *Antonio* 22/07/2026

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

para concurrir a exámenes finales o liberatorios de materia, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

- A prestar sus servicios, adecuándolos, en la medida de lo posible, al horario de los estudios que realicen las personas trabajadoras.
- La Comisión Paritaria regulada en el art. 8 del presente Convenio asumirá entre sus funciones la de mesa técnica de formación, de composición paritaria, al objeto de estudiar conjuntamente las necesidades y demandas existentes en la materia, elevando a la dirección de la empresa la correspondiente propuesta.

Artículo 46 - DEFENSA JURÍDICA

Todo el personal de esta empresa tendrá derecho a asistencia letrada, judicial o extrajudicial, proporcionada por la empresa, en los procesos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones, así como al pago de costas e indemnizaciones, si las hubiere, con cargo a la empresa, en la defensa de aquellos asuntos derivados del trabajo. Sin perjuicio de la posibilidad que asiste a GIAHSA de repetir su coste contra la persona trabajadora en caso de actuación negligente grave del mismo, así como de la exigencia de responsabilidad disciplinaria, en su caso.

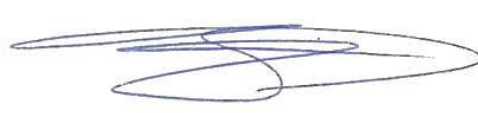
CAPÍTULO VI - DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

Artículo 47 - PRINCIPIOS GENERALES

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujeta el empleo de una persona trabajadora a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todos los centros de la Empresa en que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En todos los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cinco trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 48 - CUOTA SINDICAL

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesa en la realización de tal operación remitirá por sí o a través de su sindicato a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central





Arborio 22/07/2026

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

o Sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad y su cuantía.

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

Artículo 49 - EXCEDENCIA FORZOSA

La Excedencia forzosa por la realización de acciones o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, se encuentran recogida en el artículo 14 del presente Convenio.

Artículo 50 - DELEGADO SINDICAL

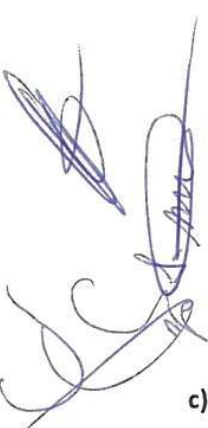
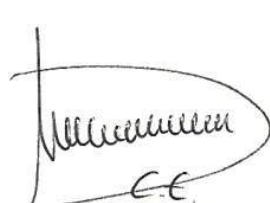
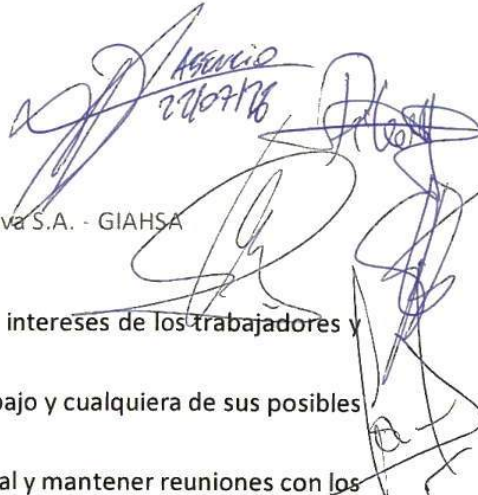
Los Sindicatos o Centrales que posean una afiliación superior al 20 % de la plantilla serán representados por un Delegado/a Sindical.

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

El Delegado/a Sindical deberá ser persona trabajadora en activo y designada de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente, cuando coincida el cargo de Delegado/a Sindical con el de representante unitario de los trabajadores, su crédito de horas sindicales será la suma de ambas representaciones.

Artículo 51 - DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa o Delegados de Personal, Comités de Seguridad y Salud, y Comités paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivos que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo o del Centro general y sobre todo proyecto

  *Antonio* 22/07/2026 *Asesor* 22/07/26 
X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición de los Sindicatos cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por toda la plantilla.

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

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

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

Artículo 52 - REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES

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

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

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

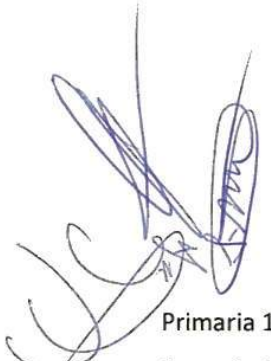
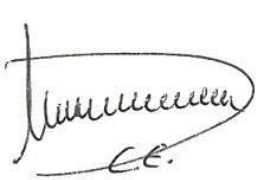
c) Las horas que se utilicen en las reuniones de negociación del Convenio Colectivo, convocatoria de la Empresa u Organismos públicos no tendrán la consideración de horas sindicales.

Artículo 53 - ASAMBLEAS DE TRABAJADORES

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

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



  *Adoptio 22/07/2026*  *Agencia 22/07/26* 
X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

Primaria 155,00 €

Secundaria, F.P., Curso acceso universitario 206,00 €

Estudios universitarios primer ciclo o Grado y segundo ciclo 12,00 € por crédito matriculado.

En caso de hijos con discapacidad igual o mayor al 33% que necesiten estudiar en un Centro de Educación Especial o centro de atención temprana el importe será 770,00 € como referencia inicial, para ello se habrá de acreditar la discapacidad mediante el oportuno certificado.

B) Se establecerá una ayuda por matrimonio o pareja de hecho y nacimiento de hijos de la siguiente forma:

CONCEPTOS

Por matrimonio/ pareja de hecho 232,00 €

Por nacimiento de un hijo o adopción legal menor 140,00 €

Ayuda especial por hijo discapacitado físico o psíquico 615,00 €

De igual forma, para atender la prestación por ayuda especial por hijo discapacitado físico o psíquico, se habrá de acreditar la discapacidad igual o mayor al 33% mediante el oportuno certificado emitido por la autoridad competente.

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

C.1) OFTALMOLOGÍA: Será requisito indispensable para su abono la presentación por parte de la persona trabajadora la factura del centro óptico, detallada por conceptos, en la que se aprecien la titularidad de la misma, numeración de la factura y número de identificación fiscal de la persona física o jurídica que la expide.

CONCEPTOS Montura de gafas, cristales o lentillas cuya necesidad sea dictaminada por un oftalmólogo 100% de la factura

C.2) ODONTOLOGÍA: Será requisito indispensable para su abono la presentación por de la factura del estomatólogo u odontólogo, detallada y desglosada por conceptos, y en la que se aprecien la titularidad de la misma, numeración de la factura y número de identificación fiscal de la persona física o jurídica que la expide.

CONCEPTOS Prestaciones realizadas en el estomatólogo u en el odontólogo 100% de la factura

C.3) OTRAS PRESTACIONES SOCIALES: Será requisito indispensable para su abono la presentación por parte de la factura del facultativo correspondiente, detallada y desglosada por conceptos, y en la que se aprecien la titularidad de la misma, numeración de la factura y número de identificación fiscal de la persona física o jurídica que la expide.

CONCEPTOS Prótesis, audífonos, fajas ortopédicas, plantillas, y demás prestaciones análogas 100% de la factura

Por todos estos conceptos contenidos en el apartado c), y en el transcurso de un año, la cantidad a percibir por la persona trabajadora no podrá ser superior a 420,00 €.

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

Artículo 56 - ANTICIPOS REINTEGRABLES

La empresa concederá, a Las personas trabajadoras fijas, mensualmente anticipos de hasta 2.000,00 € para necesidades perentorias, a reintegrar en 24 meses.

Estos anticipos se concederán a un ritmo de cuatro por mes, por riguroso orden de petición o solicitud, teniendo en cuenta que dos anticipos serán concedidos a persona que nunca los han disfrutado anteriormente y los otros dos anticipos serán concedidos a trabajadores que ya anteriormente han disfrutado este tipo de anticipos.

Existe la posibilidad de la alteración del orden del disfrute de estos anticipos, en casos fehacientemente probados de urgente necesidad de la persona trabajadora, y siempre y cuando se estime que el motivo argumentado es merecedor de dicha alteración. Una vez concedido, la persona trabajadora no tendrá derecho a la concesión de otro en tanto exista personal en espera de su concesión por primera vez. La fecha de pago será la misma que los anticipos de nómina.

La empresa también concederá a Las personas trabajadoras fijas, mensualmente anticipos de 600,00 €, con la finalidad de facilitar el disfrute de las vacaciones de Las personas trabajadoras a reintegrar en 12 meses.

Estos anticipos se concederán a un ritmo máximo de veinte por mes, por riguroso orden de petición o solicitud. El disfrute de estos anticipos son incompatibles con los anticipos reintegrables de 2.000,00 € a reintegrar en 24 meses, es decir, si una persona trabajadora que se encuentre disfrutando del anticipo reintegrable de 2.000,00 € a reintegrar en 24 meses no podrá solicitar el anticipo reintegrable vacacional de 600,00 € a reintegrar en 12 meses.

Artículo 57 - AYUDA A LA JUBILACIÓN

Las personas trabajadoras percibirán al jubilarse, siempre que dicha jubilación se produzca no más tarde de pasados tres meses de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación:

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

Las personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente percibirán en función de su edad y antigüedad en la Empresa las cuantías establecidas anteriormente multiplicadas por:

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

- 5,5 si el trabajador se jubila con 61 años.
- 6,5 si el trabajador se jubila con 60 años.

Para toda la vigencia de este Convenio, estos importes no están sujetos a actualización económica.

Artículo 58 - CESE POR INVALIDEZ

La Empresa concertará y mantendrá en vigor una póliza colectiva de seguros a favor de sus trabajadores que garantice, a éstos el percibo de las siguientes cuantías y coberturas:

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

Para toda la vigencia de este Convenio, los conceptos salariales sobre cese por invalidez quedan excluidas cualquier tipo de regularización o subida económica.

Artículo 59 – POLIZA SEGURO

La Empresa concertará y mantendrá en vigor una póliza colectiva de seguros a favor de su plantilla que garantice, a esta o, en su caso, a sus derechos habientes o beneficiarios, las coberturas y capitales asegurados que se indican a continuación, para los siguientes supuestos:

- Muerte natural: capital asegurado de 10.479,74 €.
- Muerte a consecuencia de accidente: capital asegurado de 20.968,31 €.
- Si la muerte se produjera como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el capital asegurado será de 62.993,38 €.
- Invalidez Absoluta o Gran Invalidez a consecuencia de accidente: capital asegurado de 20.968,31 €.
- Si la invalidez absoluta o gran invalidez se produjera como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el capital asegurado será de 31.501,12 €.
- Invalidez Total a consecuencia de accidente: capital asegurado de 10.479,74 €.

Si la invalidez total se produjera como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el capital asegurado será de 15.724,03 €.

La Empresa entregará copia de la póliza concertada a la representación legal de las personas trabajadoras, así como copia de la adhesión o inclusión de cada trabajador o trabajadora en la misma, en los términos previstos en la correspondiente póliza colectiva a solicitud de éstos. Para toda la vigencia del presente Convenio, los capitales y coberturas previstos en este artículo quedarán excluidos de cualquier actualización salarial general o revisión económica prevista en el Convenio, aplicándose exclusivamente las cuantías expresamente recogidas en el presente precepto.



CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 60 - CAPACIDAD SANCIONADORA

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

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

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

Las infracciones o faltas cometidas por las personas trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 61 - FALTAS MUY GRAVES

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, si previamente ha sido requerido para que desista de su actitud.
5. La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.
6. Los malos tratos de palabra y obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
7. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para la persona trabajadora y/o terceros.
8. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad temporal, por tiempo superior a tres días, cuando la persona trabajadora, declarada en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión de la persona trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
9. Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
10. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.



11. Por robo, hurto o malversación cometidos en la empresa o durante el servicio de sus funciones en cualquier lugar.
12. Embriaguez y toxicomanía durante el servicio o trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme y/o vehículo identificador de la empresa.
13. Las faltas de semejante naturaleza.

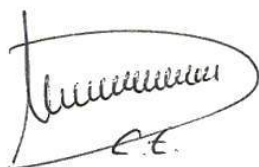
Artículo 62 - FALTAS GRAVES

1. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
2. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
3. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
4. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos a tres días al mes.
6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
7. Las acciones y omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
8. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes.
9. Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.
10. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Empresa o se utilice en provecho propio.
11. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
12. La retirada del carnet de conducir, cuando el motivo sea imputable al trabajador o trabajadora y la acción que ocasiona la retirada del carnet se produzca en acto de servicio.
13. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
14. Cualquier otra de semejante naturaleza.

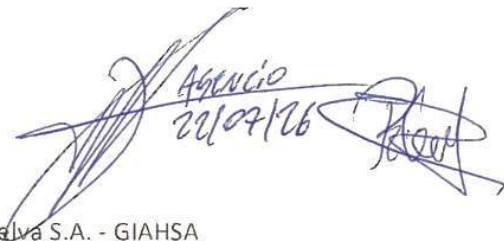
Artículo 63 - FALTAS LEVES

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día al mes.
4. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.





Huelva 22/07/2026


Agencia
22/07/26

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

5. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
6. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las relaciones económicas y laborales con la empresa, las obligaciones fiscales o de seguridad social de la empresa con su personal.
8. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 64 - SANCIONES

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

1) POR FALTAS LEVES:

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

2) POR FALTAS GRAVES:

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

3) POR FALTAS MUY GRAVES:

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

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

Será preceptivo la tramitación previa de los Expedientes Disciplinarios en los supuestos contemplados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65 - PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, todo ello a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido.



X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del Expediente Disciplinario, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

Artículo 66 - CADUCIDAD

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras serán anuladas de sus expedientes personales, no pudiéndose tener en cuenta a ningún efecto pasado quince días de las faltas leves apercibidas verbalmente, tres meses de las faltas leves, un año en las faltas graves y dos años en las faltas muy graves.

CAPÍTULO IX - OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 67 - JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Las partes se comprometen a facilitar el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras, atendiendo a la legislación en vigor en cada momento.

1. Las personas trabajadoras, que cumpliendo los requisitos legalmente exigidos, deseen acogerse a la jubilación parcial, deberán solicitarlo al Departamento de RRHH con un período de antelación de 3 meses a la fecha prevista en cada caso.
2. Desde la Empresa se comunicará la fecha de efectividad de su pase a jubilación parcial, sin perjuicio de la resolución del INSS y siempre y cuando se cuente con personal de relevo que cumpla con los requisitos legales vigentes para dar cobertura a la misma.
3. La concreción de la realización de la jornada, será acordada entre la persona trabajadora y el Departamento de adscripción, reconociéndose el derecho a la persona trabajadora a realizar la misma de forma acumulada, preferiblemente en los períodos de mayor actividad en cada uno de los Departamentos.
4. La persona en situación de jubilación parcial, percibirá las retribuciones establecidas en el presente Convenio, en proporción al porcentaje de jornada establecido en su contrato de jubilación parcial, exceptuando Ayuda a Estudios, Prestaciones Sociales y Bolsas de Vacaciones (anual y trimestral), que se abonarán en el importe correspondiente para el 100% de la jornada. De igual manera, se continuará realizando las aportaciones por ambas partes al Seguro Colectivo de Jubilación, en el importe correspondiente al 100% de la jornada.
5. Las Ayudas a la jubilación se percibirán cuando se produzca la jubilación efectiva y total de la persona trabajadora.

Artículo 68 - JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS Y JUBILACIÓN OBLIGATORIA

Se estará a lo que disponga la legislación en vigor.

Artículo 69 - COMPATIBILIDAD DE UNA ACTIVIDAD PRIVADA

Los trabajadores que prestan su relación laboral en esta Empresa, que pudieran ejercer una segunda actividad, en el sector privado, sin vinculación alguna con la actividad principal de GIAHSA, tiene la obligación de solicitar formalmente la compatibilidad de una actividad privada de referencia, con su condición de trabajador/a de esta Empresa, en relación a lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes y demás normativa de aplicación.

Artículo 70 - TRABAJO DE DISCAPACITADOS

La Empresa se fijará como objetivo destinar, al menos, el 3% de sus puestos de trabajo a personas con discapacidad. En caso de igualdad entre trabajadores que opten a un puesto de trabajo, tendrá preferencia para ocuparlo la persona con discapacidad.

Artículo 71 - RECIBO DE NÓMINAS

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

Artículo 72 - SEGURO COLECTIVO DE JUBILACIÓN

La regulación de las características del Seguro Colectivo de Jubilación se encuentran contenidas en las Condiciones Particulares bajo las que se encuentra suscrita la póliza correspondiente, cuyo articulado será negociable en la negociación colectiva.

Para toda la vigencia de este Convenio, el seguro colectivo de jubilación, queda excluido de cualquier incremento, por lo tanto, durante toda la vigencia del convenio, la aportación que realiza la Empresa es por la cantidad de 31,53 € y la aportación voluntaria que realiza la persona trabajadora es por la cantidad de 15,00 €.

Artículo 73 - SUBROGACIÓN EMPRESARIAL Y GARANTÍA DEL EMPLEO

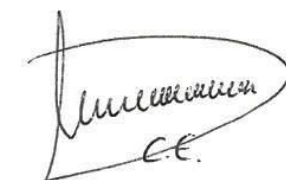
En esta materia, si el personal afectado presta sus servicios para el Ciclo Integral del Agua, se estará a lo dispuesto por el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua que se encuentre en vigor.

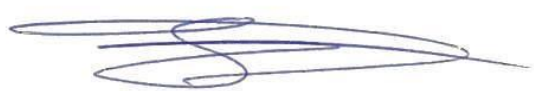
Si el personal afectado presta sus servicios para el Ciclo de Residuos Sólidos Urbanos, se estará a lo dispuesto por el Convenio General para Limpieza Pública, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado que se encuentre en vigor.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que alguno de los Ayuntamientos que componen la Mancomunidad de Servicios de la Provincia de Huelva (MAS), o entidades públicas o privadas a las que





  Antonio 22/07/2026  
X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA
Giahsa preste sus servicios, rescata el servicio, este ente, estará obligado a asumir su cuota de
trabajadores que le corresponda del personal de la plantilla.







X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

Anexo I – TABLAS SALARIALES

	GRUPO	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	IMPORTE BASE CÁLCULO -ART 34 y 36 CC	ANTIGÜEDAD art.34	TREINO NORMAL	TREINO P. EXTRA	Bolsa de Vascos/Año	Bolsa Adicional/Año	Protección de Jorname/mes	Esperativas A/día	Esperativas B/Día	Cambio de Turno	% de Nocturnidad
DIRECCIÓN	Grup o 1	GERENTE	7.306,80	3.529,09	A1	53,39	32,96	7.306,80		705,82				
	Grup o 1	DIRECTOR	6.192,73	3.027,45	A1	53,39	32,96	6.192,73		605,49				
	Grup o 1	SUBDIRECTOR	4.817,99	2.382,17	A1	53,39	32,96	4.817,99		476,43				
	Grup o 1	JEFE DE SERVICIO	4.054,46	2.024,15	A1	53,39	32,96	4.054,46		404,84				
	Grup o 2	JEFE DE SECCIÓN	1.935,96		B	38,20	33,03	3.923,93	1.105,10	222,89				30
ADMINISTRACIÓN	Grup o 2	JEFE DE NEGOCIADO	1.511,90		B	38,20	33,03	3.126,82	907,21	222,89	45,69			30
	Grup o 2	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.111,21		C1	32,96	28,45	2.337,51	735,09	222,89		14,69		30
	Grup o 2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	917,88		C2	22,44	22,20	1.966,34	648,08	222,89		12,19		30
TECN. Y OPERARIOS	Grup o 3	ENCARGADO	1.935,96		B	38,20	33,03	3.923,89	1.105,10	222,89				30
	Grup o 3	CAPATAZ	1.511,90		B	38,20	33,03	3.126,82	907,20	222,89	45,69			30
	Grup o 3	OFICIAL	1.111,21		C1	32,96	28,45	2.337,51	735,09	222,89		14,69	20,00	30
	Grup o 3	AYUDANTE	917,55		C2	22,44	22,20	1.966,34	648,08	222,89		12,19	20,00	30

Anexo II - COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO RESULTANTE DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

ANEXO II. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT)			
Nivel VPT	Puesto	Importe/Mes	Importe anual
1	AYUDANTE ALMACÉN	481,76 €	5.781,12 €
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO TELECONTROL	649,14 €	7.789,68 €
3	AUXILIAR COMPRAS	649,14 €	7.789,68 €
3	AUXILIAR CONTABILIDAD	649,14 €	7.789,68 €
3	AUXILIAR R.S.U.	649,14 €	7.789,68 €
3	AYUDANTE CENTRO ACONDIC RSU	649,14 €	7.789,68 €
3	AYUDANTE TRIAJE	649,14 €	7.789,68 €
3	OFICIAL TOMA MUESTRAS ABASTECIMIENTO	649,14 €	7.789,68 €
3	TELEFONISTA	649,14 €	7.789,68 €
4	AYUDANTE CONTROLADOR REDES	683,06 €	8.196,72 €
4	AYUDANTE DE LIMPIEZA RSU	683,06 €	8.196,72 €
4	AYUDANTE LAVACONTENEDORES	683,06 €	8.196,72 €
4	AYUDANTE MANT ELECTROMECANICO RSU	683,06 €	8.196,72 €
4	AYUDANTE OPERADOR DEPURACION (NO ELECTRICO)	683,06 €	8.196,72 €
4	AYUDANTE OPERARIO PUNTO LIMPIO RSU	683,06 €	8.196,72 €
4	AYUDANTE R.S.U. ORGÁNICA	683,06 €	8.196,72 €
4	AYUDANTE R.S.U. SELECTIVA	683,06 €	8.196,72 €
4	AYUDANTE REDES	683,06 €	8.196,72 €
4	AYUDANTE VOLUMINOSOS	683,06 €	8.196,72 €
5	OFICIAL ALMACEN GDM	720,26 €	8.643,12 €
6	OFICIAL ADMINISTRATIVO RSU	756,63 €	9.079,56 €
6	OFICIAL ADMTVO. DE OBRAS	756,63 €	9.079,56 €
6	OFICIAL CONDUCTOR SELECTIVA	756,63 €	9.079,56 €
6	OFICIAL CONDUCTOR TALLERES	756,63 €	9.079,56 €
6	OFICIAL INSPECTOR COMERCIAL	756,63 €	9.079,56 €
7	OFICIAL ADMINISTRATIVO TELECONTROL	796,12 €	9.553,44 €
7	OFICIAL ADMTVO. ATENC. CLIENTE	796,12 €	9.553,44 €
7	OFICIAL ADMTVO. CONTABILIDAD	796,12 €	9.553,44 €
7	OFICIAL ADMTVO. CONTRATACIÓN	796,12 €	9.553,44 €
7	OFICIAL ADMTVO. FACTURACIÓN	796,12 €	9.553,44 €
7	OFICIAL ADMTVO. R.S.U. (nivel 7)	796,12 €	9.553,44 €
7	OFICIAL ADMTVO. RECAUDACIÓN	796,12 €	9.553,44 €
7	OFICIAL ADMTVO. SERVICIOS GENERALES	796,12 €	9.553,44 €
7	OFICIAL INSPECTOR R.S.U.	796,12 €	9.553,44 €
7	OFICIAL TRIAJE	796,12 €	9.553,44 €
8	OFICIAL ADMTVO. COMPRAS	838,63 €	10.063,56 €
8	OFICIAL ADMTVO. CONTROL REDES	838,63 €	10.063,56 €
8	OFICIAL ADMTVO. NÓMINAS CONTRATACIÓN	838,63 €	10.063,56 €
8	OFICIAL ADMTVO. SERVICIOS JURÍDICOS	838,63 €	10.063,56 €
8	OFICIAL CONDUCTOR LAVACONTENEDORES	838,63 €	10.063,56 €
8	OFICIAL CONDUCTOR VOLUMINOSOS	838,63 €	10.063,56 €
8	OFICIAL CONTROLADOR REDES	838,63 €	10.063,56 €
8	OFICIAL SISTEMAS	838,63 €	10.063,56 €
8	OPERARIO/A MAQUINISTA PUNTO LIMPIO RSU	838,63 €	10.063,56 €



X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

9	FONTANERO REDES	884,07 €	10.608,84 €
9	INSPECTOR/A SANEAMIENTO REDES	884,07 €	10.608,84 €
9	OFICIAL CONDUCTOR EASY-CARGA TRASERA	884,07 €	10.608,84 €
9	OFICIAL CONDUCTOR ORGÁNICA	884,07 €	10.608,84 €
9	OFICIAL DELINEANTE	884,07 €	10.608,84 €
9	OFICIAL PRL	884,07 €	10.608,84 €
11	AYUDANTE OPERADOR TELECONTROL	983,25 €	11.799,00 €
11	OFICIAL ADMINISTRATIVO TELECONTROL ESPEC	983,25 €	11.799,00 €
11	OPERADOR MANT ELECTROMECANICO RSU	983,25 €	11.799,00 €
11	OPERADOR/A MANTENIMIENTO	983,25 €	11.799,00 €
11	OPERADOR/A TELECONTROL	983,25 €	11.799,00 €
12	JEFE/A NEGOCIADO ALMACÉN	1.012,22 €	12.146,64 €
12	JEFE/A NEGOCIADO ATENC. CLIENTE	1.012,22 €	12.146,64 €
12	JEFE/A NEGOCIADO COMPRAS	1.012,22 €	12.146,64 €
12	JEFE/A NEGOCIADO CONTABILIDAD	1.012,22 €	12.146,64 €
12	JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACIÓN	1.012,22 €	12.146,64 €
12	JEFE/A NEGOCIADO CONTROL REDES	1.012,22 €	12.146,64 €
12	JEFE/A NEGOCIADO FACTURACIÓN	1.012,22 €	12.146,64 €
12	JEFE/A NEGOCIADO FORMACIÓN	1.012,22 €	12.146,64 €
12	JEFE/A NEGOCIADO PROYECTOS	1.012,22 €	12.146,64 €
12	JEFE/A NEGOCIADO RECAUDACIÓN	1.012,22 €	12.146,64 €
12	JEFE/A NEGOCIADO RSU	1.012,22 €	12.146,64 €
12	OPERADOR/A ABASTECIMIENTO	1.012,22 €	12.146,64 €
12	OPERADOR/A SUPERVISOR CLASIFICACIÓN	1.012,22 €	12.146,64 €
13	CAPATAZ COORDINADOR INSPECTORES	1.045,66 €	12.547,92 €
13	CAPATAZ OBRAS Y PROYECTOS	1.045,66 €	12.547,92 €
13	CAPATAZ R.S.U.	1.045,66 €	12.547,92 €
13	CAPATAZ REDES	1.045,66 €	12.547,92 €
13	JEFE/A NEGOCIADO PREVENCIÓN R.L.	1.045,66 €	12.547,92 €
13	JEFE/A NEGOCIADO PROYECTOS TECNOLÓGICO	1.045,66 €	12.547,92 €
13	JEFE/A NEGOCIADO SERVICIOS GENERALES	1.045,66 €	12.547,92 €
13	JEFE/A NEGOCIADO SISTEMAS	1.045,66 €	12.547,92 €
13	OPERADOR/A SANEAMIENTO/DEPURACIÓN	1.045,66 €	12.547,92 €
14	CAPATAZ ABASTECIMIENTO	1.079,61 €	12.955,32 €
14	CAPATAZ INTEGRACIÓN INSTALACIONES	1.079,61 €	12.955,32 €
14	CAPATAZ MANTENIMIENTO 1	1.079,61 €	12.955,32 €
14	CAPATAZ MANTENIMIENTO 2	1.079,61 €	12.955,32 €
14	CAPATAZ PSEL	1.079,61 €	12.955,32 €
14	JEFE/A NEGOCIADO GESTIÓN DE MEDIOS	1.079,61 €	12.955,32 €
15	CAPATAZ SANEAMIENTO/DEPURACIÓN	1.113,93 €	13.367,16 €
15	JEFE NEGOCIADO RR.HH.	1.113,93 €	13.367,16 €
15	JEFE/A NEGOCIADO JURÍDICO	1.113,93 €	13.367,16 €
16	ENCARGADO/A OBRAS	1.159,48 €	13.913,76 €
16	ENCARGADO/A PROYECTOS	1.159,48 €	13.913,76 €
17	ENCARGADO/A MANTENIMIENTO SIST. INF.	1.234,60 €	14.815,20 €
18	ENCARGADO/A REDES	1.312,98 €	15.755,76 €
18	ENCARGADO/A INSPECTOR COMERCIAL	1.312,98 €	15.755,76 €
18	ENCARGADO/A PREVENCIÓN R.L.	1.312,98 €	15.755,76 €
18	ENCARGADO/A R.S.U.	1.312,98 €	15.755,76 €
18	JEFE SECCION ATENCION CLIENTE	1.312,98 €	15.755,76 €

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]
C.C.

Aprobado 22/07/2026

[Handwritten signature]
Agencia 22/07/26

[Handwritten signature]

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

18	JEFE DE SECCION SERVICIOS GENERALES	1.312,98 €	15.755,76 €
19	ENCARGADO/A ABASTECIMIENTO	1.397,90 €	16.774,80 €
19	ENCARGADO/A INTEGRACIÓN INSTALACIONES	1.397,90 €	16.774,80 €
19	JEFE/A SECCION CONTABILIDAD	1.397,90 €	16.774,80 €
20	ENCARGADO/A MANTENIMIENTO	1.486,09 €	17.833,08 €
20	ENCARGADO/A SANEAMIENTO/DEPURACIÓN	1.486,09 €	17.833,08 €
20	JEFE/A SECCION GESTION DE MEDIOS	1.486,09 €	17.833,08 €

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





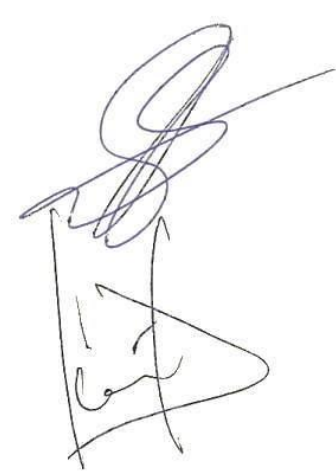
  *Alvaro 22/07/2026*  *Alvaro 22/07/26* 

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

Anexo III – AYUDA ESTUDIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

Tipo Ayuda	Concepto	Importe	Observaciones	Límite Máximo
Estudios.A	Guardería	69,00 €		
Estudios.A	Infantil	104,00 €		
Estudios.A	Primaria	155,00 €		
Estudios.A	Secundaria, F.P., Curso acceso universitario	206,00 €	Por crédito matriculado	
Estudios.A	Centro Educación Especial o Att. Temprana	770,00 €		
Social.B	Por matrimonio/ pareja de hecho	232,00 €		
Social.B	Por nacimiento de un hijo o adopción legal menor	140,00 €		
Social.B	Ayuda especial por hijo discapacitado físico o psíquico	615,00 €		
Social.C1	Montura de gafas, cristales o lentillas cuya necesidad sea dictaminada por un oftalmólogo	100% importe factura		420 € persona/año
Social.C2	Prestaciones realizadas en el estomatólogo u odontólogo	100% importe factura		
Social.C3	Prótesis, audífonos, fajas ortopédicas, plantillas, y demás prestaciones análogas	100% importe factura		






X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

Anexo IV – HORARIOS DE TRABAJO

	MAÑANAS			TARDES			NOCHES		
Departamento	Hora Inicio	Hora Fin	Nº horas	Hora Inicio	Hora Fin	Nº horas	Hora Inicio	Hora Fin	Nº horas
ABASTECIMIENTO Y DEPURACIÓN									
Capataces	07:00	15:00	8,0						
Oficiales y Ayudantes	07:00	15:00	8,0	15:00	23:00	8,0			
Subdirección, J.Servicios y Encargados/as	08:00	15:00	7,0	17:00	19:30	2,5			
HORARIO GENERAL ADMINISTRACIÓN									
Todos los Dptos con funciones administrativas	08:00	15:00	7,0						
Los Grupos Profesionales Administración que tuviesen asignación de prolongación de jornada	08:00	15:00	7,0	17:00	19:30	2,5			
ATENCIÓN AL CLIENTE									
Capataces	07:00	15:00	8,0						
Jefes de Negociado	08:00	15:00	7,0	17:00	19:30	2,5			
Oficiales Administrativos y Auxiliares	08:00	15:00	7,0						
Oficiales y Ayudantes	08:00	15:00	7,0						
Subdirección, J.Servicios y Encargados/as	08:00	15:00	7,0	17:00	19:30	2,5			
REDES									
Capataces	08:00	15:00	7,0	15:00	22:00	7,0			
Oficiales Control de Redes	07:30	15:30	8,0	14:30	22:30	8,0			
Oficiales y Ayudantes	08:00	15:00	7,0	15:00	22:00	7,0			
Subdirección, J.Servicios y Encargados/as	08:00	15:00	7,0	17:00	19:30	2,5			
RSU									
Capataces	07:00	15:00	8,0	14:30	22:30	8,0	23:30	07:30	8,0
Encargados	07:00	15:00	8,0						
Oficial Mantenimiento	07:30	14:30	7,0						
Oficiales y Ayudantes RSU	07:30	14:30	7,0	15:00	22:00	7,0	00:00	07:00	7,0
Oficiales y Ayudantes Selectiva	07:30	14:30	7,0	15:00	22:00	7,0			
Operadores de triaje	07:30	14:30	7,0						
Subdirección, J.Servicios y Encargados/as	08:00	15:00	7,0	17:00	19:30	2,5			
RSU ARACENA									
Oficiales y Ayudantes Orgánica				17:00	22:00	5,0	22:00	00:00	2,0
TELECONTROL									
Capataces	08:00	15:00	7,0	17:00	19:30	2,5			
Oficiales y Ayudantes	06:00	14:00	8,0	14:00	22:00	8,0	22:00	06:00	8,0
Subdirección, J.Servicios y Encargados/as	08:00	15:00	7,0	17:00	19:30	2,5			



X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

Anexo V- PLAN DE IGUALDAD DE GIAHSA

GIAHSA y la representación legal de las personas trabajadoras manifiestan su compromiso firme con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la eliminación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, de conformidad con la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la normativa vigente en materia laboral.

En este sentido, ambas partes reconocen el Plan de Igualdad de GIAHSA como el instrumento ordenado de diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las medidas dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva en el ámbito de la empresa.

El Plan de Igualdad tendrá por finalidad promover la igualdad en el acceso al empleo, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral con perspectiva de género, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como la transparencia e igualdad retributiva.

GIAHSA y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a impulsar, aplicar y revisar las medidas previstas en el Plan de Igualdad vigente en cada momento, garantizando su seguimiento a través de los órganos legalmente establecidos y su inscripción, depósito y publicidad en los términos previstos en la normativa aplicable.

Asimismo, ambas partes promoverán una cultura organizativa basada en la igualdad, el respeto, la corresponsabilidad y la ausencia de discriminación, como principios esenciales de las relaciones laborales en la empresa.

Las partes dejan constancia de que GIAHSA dispone de un Plan de Igualdad, negociado, aprobado y registrado conforme a la normativa vigente, cuyas medidas se asumen expresamente como medidas de igualdad aplicables en el ámbito del presente convenio colectivo, en los términos de vigencia, seguimiento y evaluación previstos en dicho Plan.

GIAHSA mantendrá actualizado el Plan de Igualdad y las medidas contenidas en el mismo, de conformidad con la normativa vigente, contando con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos legalmente previstos.

Asimismo, las partes dejan constancia de que GIAHSA está en proceso de negociación de un Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, cuyo contenido deberá ajustarse, en todo momento, a lo previsto en la normativa vigente y, en particular, al contenido mínimo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

El presente convenio colectivo se remite expresamente a dicho Protocolo, que será de aplicación en el ámbito de GIAHSA, sin perjuicio de las adaptaciones, seguimiento, evaluación y revisión que resulten procedentes conforme a la normativa vigente.



X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

Anexo VI - ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA/ TELETRABAJO

ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA / TELETRABAJO

De una parte, D./Dña. _____, con DNI _____, en calidad de _____ de GIAHSA, con domicilio social en carretera A-492, km 4, código postal 21110, Aljaraque (Huelva), con CIF A21143656 y código de cuenta de cotización 21005115521, en adelante, la Empresa.

Y de otra, D./Dña. _____, con DNI _____ y domicilio en _____, de _____, en adelante, la persona trabajadora.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente acuerdo, y en virtud de lo anterior,

EXPONEN

UNO. Que ambas partes han convenido la firma del presente acuerdo individual de trabajo a distancia/teletrabajo de manera voluntaria, accediendo a que la persona trabajadora pase a prestar sus servicios, total o parcialmente, en modalidad de trabajo a distancia, en los términos previstos en la normativa vigente.

DOS. Que ambas partes adoptan este acuerdo, en el que se recogen las condiciones de prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de GIAHSA que resulte de aplicación, así como en el resto de normativa vigente.

TRES. Que la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia no supondrá modificación de la naturaleza de la relación laboral existente entre las partes, ni alteración de los derechos laborales, económicos, colectivos, formativos, preventivos o de promoción profesional que correspondan a la persona trabajadora, salvo aquellos aspectos estrictamente derivados de la forma de prestación de servicios pactada en el presente acuerdo.

En virtud de lo anterior, ambas partes suscriben el presente acuerdo, que se registrá por las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. Puesto de trabajo y funciones

La persona trabajadora prestará su actividad laboral como _____, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la Empresa.

La modalidad de trabajo a distancia no alterará las funciones propias del puesto de trabajo, sin perjuicio de las adaptaciones organizativas, técnicas o funcionales que resulten necesarias para el adecuado desempeño de la actividad laboral en esta modalidad.

SEGUNDA. Duración del acuerdo

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

El presente acuerdo surtirá efectos desde el día ____ de ____ de 20__ hasta el día ____ de ____ de 20__, teniendo una duración de ____.

Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de prórroga, modificación, reversibilidad o extinción del acuerdo en los términos previstos en el presente documento, en el Convenio Colectivo de GIAHSA que resulte de aplicación y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En su caso, podrá establecerse un periodo inicial de adaptación a esta modalidad de prestación de servicios de ____, durante el cual ambas partes podrán valorar el adecuado funcionamiento de la modalidad de trabajo a distancia. Dicho periodo de adaptación no tendrá la consideración de periodo de prueba contractual, salvo que así proceda legalmente y conste expresamente pactado en el contrato de trabajo.

TERCERA. Jornada, horario y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia

La jornada total de la persona trabajadora será de ____ horas semanales.

La distribución del horario de trabajo será la siguiente:

- a) Días de trabajo presencial: _____. Horario: de ____ a _____. Total de horas semanales presenciales: _____. Porcentaje de jornada presencial: ____%. El periodo de descanso durante la jornada laboral será de 25 minutos.
- b) Días de trabajo en modalidad de trabajo a distancia/teletrabajo: _____. Horario: de ____ a _____. Total de horas semanales en trabajo a distancia: _____. Porcentaje de jornada en trabajo a distancia: ____%. El periodo de descanso durante la jornada laboral será de 25 minutos.

La distribución anterior se establece sin perjuicio de las reglas sobre jornada, descansos, registro horario, disponibilidad y conciliación que resulten aplicables conforme al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, al artículo 14 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y al Convenio Colectivo de GIAHSA que resulte de aplicación.

Cualquier modificación sustancial de la distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia deberá formalizarse por escrito, mediante modificación del presente acuerdo o mediante anexo al mismo, de conformidad con la normativa vigente.

CUARTA. Centro de trabajo de adscripción

El centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora es el ubicado en carretera A-492, km 4, código postal 21110, Aljaraque (Huelva), sin perjuicio de cualquier otro centro de trabajo que pudiera corresponder conforme a la organización empresarial.

Dicho centro será el lugar de referencia para la prestación presencial de servicios, para la organización del trabajo, para el ejercicio de los derechos colectivos y para cuantos efectos laborales, administrativos y organizativos resulten procedentes.

QUINTA. Lugar de prestación del trabajo a distancia

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

El lugar habitual desde el que se realizará el trabajo a distancia será el designado por la persona trabajadora y comunicado a la Empresa.

Con carácter inicial, dicho lugar será el domicilio indicado en el encabezamiento del presente acuerdo.

En caso de que la persona trabajadora facilite un lugar habitual de prestación de servicios a distancia distinto de su domicilio, deberá quedar expresamente identificado a continuación:

Lugar habitual de prestación del trabajo a distancia:

La persona trabajadora deberá comunicar previamente a la Empresa cualquier cambio del lugar habitual de prestación del trabajo a distancia, a efectos organizativos, preventivos, técnicos y de seguridad de la información.

SEXTA. Medios, equipos y herramientas puestos a disposición de la persona trabajadora

La Empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora los medios, equipos y herramientas necesarios para el adecuado desarrollo de su actividad en modalidad de trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, particularmente en materia de dotación suficiente, mantenimiento de medios y compensación de gastos.

El inventario inicial de medios puestos a disposición de la persona trabajadora será el siguiente:

Equipo informático. Teléfono móvil o terminal de sobremesa. Programas y aplicaciones informáticas necesarios para el desempeño del puesto. Consumibles y material de oficina, en su caso. Escáner / impresora, en su caso. Auriculares, altavoces, dispositivo de conexión o elementos equivalentes, en su caso. Otros: _____.

Dicho material será objeto de mantenimiento, actualización o renovación cuando resulte necesario para el adecuado desempeño de la actividad laboral.

La entrega de los citados medios quedará consignada mediante la firma del correspondiente recibí por parte de la persona trabajadora, que será conservado junto con el presente acuerdo.

Los equipos, herramientas, aplicaciones y demás medios puestos a disposición de la persona trabajadora serán propiedad de la Empresa, salvo que expresamente se indique lo contrario, debiendo ser utilizados exclusivamente para fines profesionales y conforme a las instrucciones internas que resulten aplicables.

En caso de producirse incidencias o dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, la persona trabajadora deberá contactar con el Departamento de Informática o con el servicio técnico habilitado por la Empresa, a través de los canales establecidos para ello.

SÉPTIMA. Compensación de gastos

Los gastos directos derivados del trabajo a distancia que soporte la persona trabajadora serán compensados con un importe mínimo de 1,38 euros brutos por día efectivo de prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia, salvo pacto entre las partes, previsión convencional o acuerdo colectivo que mejore dichas condiciones.

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

La compensación de gastos se realizará de conformidad con lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el Convenio Colectivo de GIAHSA que resulte de aplicación y, en su caso, en los acuerdos colectivos o pactos individuales válidamente formalizados.

La compensación se devengará exclusivamente por los días de prestación efectiva de servicios en modalidad de trabajo a distancia, salvo que por convenio colectivo, acuerdo colectivo o pacto individual se establezca un sistema distinto.

OCTAVA. Control empresarial, seguimiento de la actividad y respeto de derechos fundamentales

Además de los medios de control empresarial establecidos con carácter general respecto del uso de dispositivos, sistemas y aplicaciones informáticas, la Empresa podrá establecer medios de seguimiento y control de la actividad desarrollada en modalidad de trabajo a distancia, tales como el registro horario, la planificación de tareas, la remisión de información sobre trabajos realizados o el uso de herramientas corporativas de gestión.

Dichas medidas deberán respetar, en todo caso, la dignidad de la persona trabajadora y sus derechos a la intimidad, a la protección de datos personales y a la desconexión digital, conforme a lo previsto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de otras personas trabajadoras, responsables de la Empresa o personal técnico en el lugar de prestación del trabajo a distancia y este fuera el domicilio de la persona trabajadora, dicha presencia requerirá comunicación previa y consentimiento de la persona trabajadora, de conformidad con la normativa aplicable.

Cuando resulte necesario para la adecuada organización del trabajo, la persona trabajadora podrá participar en reuniones mediante videoconferencia u otros medios telemáticos, siempre dentro de su jornada laboral y con respeto a sus derechos fundamentales.

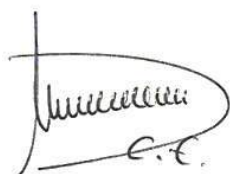
NOVENA. Registro horario

El registro horario del trabajo realizado por la persona trabajadora se efectuará a través de la aplicación de control de presencia instalada en dispositivos móviles, ordenadores u otros medios habilitados por la Empresa.

Dicho registro tendrá por finalidad dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 34.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 14 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones de registro horario establecidas por la Empresa, tanto en la modalidad presencial como en la modalidad de trabajo a distancia.

DÉCIMA. Reglas de disponibilidad



Huelva 22/07/2026



X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

En caso de que resulte necesario por razón del puesto de trabajo, podrán establecerse reglas específicas de disponibilidad, que deberán respetar en todo caso la jornada laboral pactada, los descansos legal o convencionalmente establecidos y el derecho a la desconexión digital.

Las reglas específicas de disponibilidad serán las siguientes:

En defecto de previsión específica, la persona trabajadora únicamente estará obligada a atender comunicaciones, instrucciones, reuniones o requerimientos profesionales dentro de su jornada laboral ordinaria, salvo supuestos excepcionales debidamente justificados y conforme a la normativa aplicable.

UNDÉCIMA. Protección de datos y seguridad de la información

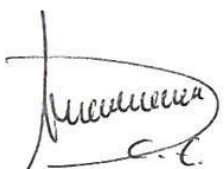
Las instrucciones específicas para la protección de datos y seguridad de la información en el trabajo a distancia serán las siguientes:

- a) La persona trabajadora deberá gestionar sus claves de acceso a soportes, aplicaciones y sistemas con la máxima diligencia, siendo responsable de su custodia. No deberá comunicárselas a terceras personas y deberá actualizarlas conforme a la política de seguridad establecida por la Empresa. Asimismo, comunicará cualquier robo, pérdida, uso indebido o conocimiento de acceso no autorizado a la Empresa a la mayor brevedad posible.
- b) El traslado de soportes, documentación o equipos fuera de las instalaciones de GIAHSA deberá estar previamente autorizado por la Empresa, salvo que dicho traslado resulte inherente a los medios puestos a disposición para el trabajo a distancia y se realice conforme a las instrucciones internas aplicables.
- c) Los medios consignados en el inventario del presente acuerdo quedarán vinculados a la persona trabajadora, siendo su responsabilidad garantizar el buen uso y conservación del material entregado, de acuerdo con las instrucciones facilitadas por la Empresa.
- d) El uso de soportes, sistemas y aplicaciones estará supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la Empresa.
- e) Los soportes y sistemas de información disponibles en GIAHSA deberán utilizarse con fines estrictamente profesionales, no estando autorizado su uso para intereses personales. GIAHSA podrá prohibir el almacenamiento de información personal en los recursos puestos a disposición de las personas usuarias.
- f) La persona trabajadora deberá evitar el acceso de terceras personas no autorizadas a la información, documentación, aplicaciones, dispositivos o sistemas corporativos.
- g) La persona trabajadora deberá cumplir las políticas, protocolos e instrucciones internas aprobadas por la Empresa en materia de seguridad de la información, protección de datos, uso de medios tecnológicos, confidencialidad y ciberseguridad.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en las políticas internas de seguridad de la información aprobadas por la Empresa.





  *Adolfo 22/07/2026*  *22/07/26* 

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

DUODÉCIMA. Derecho a la desconexión digital

Se reconoce el derecho de la persona trabajadora a la desconexión digital fuera de la jornada laboral pactada con GIAHSA, de acuerdo con lo regulado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El deber empresarial de garantizar la desconexión digital conlleva la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, permisos, vacaciones y demás tiempos ajenos a la jornada laboral, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

La persona trabajadora no estará obligada a responder comunicaciones profesionales fuera de su jornada laboral, salvo supuestos excepcionales debidamente justificados y conforme a la normativa que resulte aplicable.

DÉCIMO TERCERA. Igualdad de derechos, formación, promoción profesional y derechos colectivos

La persona trabajadora que preste servicios en modalidad de trabajo a distancia tendrá los mismos derechos que si prestara servicios de forma presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.

En particular, se reconocen los derechos relativos a la formación, promoción profesional, dotación y mantenimiento de medios, compensación de gastos, prevención de riesgos laborales, intimidad, protección de datos, desconexión digital y derechos colectivos, en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de GIAHSA que resulte de aplicación.

La Empresa garantizará que la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia no suponga perjuicio para el desarrollo profesional de la persona trabajadora, ni para su acceso a acciones formativas, procesos de promoción, información corporativa o participación en derechos colectivos.

DÉCIMO CUARTA. Reversibilidad y modificación del acuerdo

La persona trabajadora y la Empresa tendrán derecho a ejercer la reversibilidad de la modalidad de trabajo a distancia, en los términos establecidos en el Convenio Colectivo de GIAHSA que resulte de aplicación, en el presente acuerdo y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

La reversibilidad deberá comunicarse por escrito, con una antelación mínima de _____ días, salvo que concurran causas justificadas que aconsejen un plazo distinto o salvo pacto entre las partes.

Asimismo, cualquier modificación relevante de las condiciones pactadas en el presente acuerdo, incluida la variación del porcentaje de presencialidad o de trabajo a distancia, la modificación del lugar habitual de prestación de servicios a distancia o la alteración sustancial de los medios puestos a disposición, deberá formalizarse por escrito antes de su aplicación.

DÉCIMO QUINTA. Prevención de riesgos laborales





X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

La persona trabajadora tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su normativa de desarrollo y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de prestación de servicios, especialmente los factores ergonómicos, organizativos, psicosociales y de uso de pantallas de visualización de datos.

La obtención de información acerca de los riesgos a los que pudiera estar expuesta la persona trabajadora en el lugar de prestación del trabajo a distancia deberá realizarse conforme a la normativa vigente, respetando en todo caso el derecho a la intimidad de la persona trabajadora y, cuando el lugar de trabajo sea su domicilio, la inviolabilidad del mismo.

La persona trabajadora deberá cumplir las medidas preventivas e instrucciones facilitadas por la Empresa en relación con el desarrollo del trabajo a distancia.

DÉCIMO SEXTA. Entrega de copia a la representación legal de las personas trabajadoras

Una copia del presente acuerdo será puesta a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras en el plazo legalmente previsto, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, debiendo quedar constancia de dicha entrega.

Dicha copia se facilitará con exclusión de aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con la normativa aplicable.

DÉCIMO SÉPTIMA. Remisión al Servicio Público de Empleo Estatal

Una copia del acuerdo, junto con el justificante de entrega a la representación legal de las personas trabajadoras, será remitida al Servicio Público de Empleo Estatal, conforme a lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

DÉCIMO OCTAVA. Normativa aplicable

En lo no previsto en este acuerdo se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, particularmente a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en el Reglamento (UE) 2016/679, y en el Convenio Colectivo de GIAHSA que resulte de aplicación en cada momento.

DÉCIMO NOVENA. Extinción del acuerdo

El presente acuerdo se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, salvo que se pacte expresamente su prórroga por ambas partes.

En caso de prórroga, esta deberá formalizarse por escrito y de acuerdo con la normativa vigente.



Alcance 22/07/2026

AGENCIA
22/07/26
Handwritten signature

X Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A. - GIAHSA

Asimismo, el acuerdo podrá extinguirse por reversibilidad, modificación sustancial de las condiciones pactadas, cambio de puesto de trabajo incompatible con la modalidad de trabajo a distancia, finalización de la relación laboral o cualquier otra causa legal, convencional o contractualmente prevista.

VIGÉSIMA. Protección de datos personales

Los datos personales consignados en el presente acuerdo serán tratados conforme a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de dichos datos.

Los datos serán tratados con la finalidad de gestionar la relación laboral, documentar la modalidad de prestación de servicios pactada, cumplir las obligaciones legales aplicables y garantizar la adecuada organización, seguridad y control de la actividad laboral.

VIGÉSIMO PRIMERA. Confidencialidad

La persona trabajadora mantendrá la debida confidencialidad respecto de la información, documentación, datos, expedientes, sistemas, aplicaciones y procedimientos a los que tenga acceso con ocasión de su relación laboral, tanto durante la vigencia del presente acuerdo como una vez finalizado el mismo.

Esta obligación será especialmente exigible cuando la prestación de servicios se realice fuera de las instalaciones de la Empresa, debiendo la persona trabajadora adoptar las medidas necesarias para evitar accesos no autorizados, pérdidas, divulgaciones indebidas o usos no permitidos de información corporativa.

VIGÉSIMO SEGUNDA. Formalización

El presente acuerdo se formaliza por escrito con carácter previo al inicio de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o, en su caso, antes de que dicha modalidad resulte aplicable en los términos legalmente previstos.

En prueba de conformidad, ambas partes firman el presente acuerdo, por duplicado ejemplar y a un solo efecto, en Aljaraque, a __ de ____ de 20__.

LA EMPRESA,

Fdo.: _____

LA PERSONA TRABAJADORA

Fdo.: _____