

GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA DE HUELVA S.A.

VIII Convenio Laboral (2016-2020)

GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA DE HUELVA S.A.

VIII Convenio Laboral (2016-2020)



ÍNDICE

CAP/ANEXO	TÍTULO	Pág.
Capítulo I	PRINCIPIOS GENERALES	7
Capítulo II	EMPLEO	13
Capítulo III	JORNADA	25
Capítulo IV	RÉGIMEN ECONÓMICO	37
Capítulo V	RÉGIMEN ASISTENCIAL	49
Capítulo VI	DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN	55
Capítulo VII	BENEFICIOS SOCIALES	61
Capítulo VIII	RÉGIMEN DISCIPLINARIO	69
Capítulo IX	OTRAS DISPOSICIONES	75
Anexo I	SALARIO BASE Y SALARIO MENSUAL	77
Anexo II	COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO RESULTANTE DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	79
Anexo III	VALOR DE CADA PAGA EXTRAORDINARIA	81
Anexo IV	HORARIOS	83
Anexo V	PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL	91
Anexo VI	BOLSA DE VACACIONES	97
Anexo VII	PLUS DE NOCTURNIDAD	99
Anexo VIII	EXPECTATIVAS	101
Anexo IX	PLAN DE IGUALDAD DE GIAHSA	103

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 GESTION INTEGRAL DEL AGUA DE HUELVA, S.A. y los/las trabajadores/as 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 2016 para los/las trabajadores/as 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 B.O.P., extinguiéndose los mismos el día 31 de diciembre del 2020.

Salvo que expresamente se diga otra cosa, las cuantías que aparecen reflejadas en el Convenio, se entienden referidas al 2016. Durante la vigencia del Convenio, las retribuciones correspondientes a los distintos grupos profesionales serán las contenidas en las Tablas Salariales que figuran en los correspondientes anexos, habiéndose tomando como base para su cálculo las que se encontraban en vigor en 2015.

Se reconoce por ambas partes que el nuevo Convenio que se aprueba recoge la idea que durante todo el período negociador ha constituido el objetivo del mismo, esto es, concertar un proceso de recuperación, de las condiciones económicas que durante los pasados 6 años han sido modificadas a fin de contribuir a la viabilidad del proyecto empresarial. En consecuencia, durante su vigencia, el presente Convenio tendrá las peculiaridades siguientes:

- 1) Durante el ejercicio 2016, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016, el incremento de las retribuciones establecido en las Tablas Salariales, ya recogido en las tablas anejas a este texto, supone un incremento del 1,00% respecto de las existentes al 31/12/2015.

2) Durante el ejercicio 2017, se recuperará el 20% de las cantidades que quedaron pendientes de recuperar en 2014, al no perfeccionarse el mecanismo previsto a tal fin en el anterior convenio colectivo, aplicándose sobre los conceptos de pagas extras (en computo anual), bolsas de vacaciones y ayudas de estudios y sociales, mediante el establecimiento de las cuantías pertinentes tal y como se recoge en las tablas que determinan el precio para este ejercicio de las pagas extraordinarias (Anexo III), bolsas de vacaciones (Anexo VI) y ayudas de estudios y sociales (Art. 55).

3) Durante el ejercicio 2018, se recuperará otro 35% adicional al ejercicio anterior, de las cantidades que quedaron pendientes de recuperar en 2014, al no perfeccionarse el mecanismo previsto a tal fin en el anterior convenio colectivo, aplicándose sobre los conceptos de pagas extras (en computo anual), bolsas de vacaciones y ayudas de estudios y sociales, mediante el establecimiento de las cuantías pertinentes tal y como se recoge en las tablas que determinan el precio para este ejercicio de las pagas extraordinarias (Anexo III), bolsas de vacaciones (Anexo VI) y ayudas de estudios y sociales (Art. 55).

4) Durante el ejercicio 2019, se recuperará el 35% adicional al ejercicio anterior, de las cantidades que quedaron pendientes de recuperar en 2014, al no perfeccionarse el mecanismo previsto a tal fin en el anterior convenio colectivo, aplicándose sobre los conceptos de salario base (en computo anual), y ayudas de estudios y sociales, mediante el establecimiento de las cuantías pertinentes tal y como se recoge en las tablas que determinan el precio para este ejercicio del salario base (Anexo I), bolsas de vacaciones (Anexo VI) y ayudas de estudios y sociales (Art. 55).

5) Durante el ejercicio 2020, se recuperará el 10% restante de las cantidades que quedaron pendientes de recuperar en 2014, al no perfeccionarse el mecanismo previsto a tal fin en el anterior convenio colectivo, aplicándose sobre los conceptos de salario base (en computo anual) y ayudas de estudios y sociales, mediante el establecimiento de las cuantías pertinentes tal y como se recoge en las tablas que determinan el precio para este ejercicio del salario base (Anexo I) y ayudas de estudios y sociales (Art. 55).

En el supuesto de que los incrementos pactados no pudiesen ser de aplicación por estar limitados por topes salariales previstos, en su caso, en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para ese ejercicio, por GIAHSA se procederá a dotar en una cuenta de sus presupuestos la cantidad que no pudiera ser aplicada por la mencionada limitación, que quedará liberada y aplicada a las retribuciones del personal en el

primer ejercicio económico que sea posible.

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 de un mes de antelación como mínimo 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 mas tarde del mes siguiente a la terminación del mismo.

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 desvirtuara 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 todos los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio que en ningún caso las retribuciones que reciban como consecuencia de su aplicación serán inferiores a los salarios que vengan 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 algún/a trabajador/a 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 computo 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 art. 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 DIAS (45 DIAS) se publicará de manera permanente en los Tablones de Anuncios de los distintos Centros así como en la intranet 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 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 organizativa o funcional 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.

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 aquellas 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 del Convenio plantee.
- e) Procedimiento para solventar discrepancias. 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.
- f) Cuantas otras medidas tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

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 del Comité de Empresa, o persona en quien delegue, con voz pero sin voto.

CAPITULO 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 que estime conveniente, siendo los criterios de reclutamiento y selección aquellos que determine libremente la Dirección de la empresa.

La “Bolsa de Trabajo Especial de Integración”, regulada en el Anexo VI del VII Convenio Colectivo de GIAHSA, quedará sin efectos ni vigencia a partir del día 01/01/2016.

Asimismo, se acuerda que aquellos trabajadores que formaban parte de la mencionada Bolsa, cuyas causas ya disponen de Sentencia firme, que figuran como activos en la Bolsa (se excluye a aquellos que cumpliendo los requisitos para poder acceder a la Bolsa no forman parte de la misma por su voluntad o por problemas de salud) y que son los que a continuación se relacionan, de manera exhaustiva y expresa, pasarán a integrarse en la plantilla de personal indefinido de GIAHSA en el Grupo Profesional que igualmente se especifica, bien entendido que la fecha de antigüedad reconocida en GIAHSA será la correspondiente a los servicios prestados en GIAHSA con posterioridad a la Sentencia firme que declara el despido por parte de la condenada en la misma, toda vez que los servicios anteriores a dicha Sentencia firme han sido indemnizados por la empresa o entidad correspondiente. No obstante lo anterior, a efectos económicos, no se reconoce antigüedad capitalizada alguna, siéndoles de aplicación el nuevo sistema de cumplimiento de trienios previsto en el Art. 34 del presente Convenio.

APELLIDOS Y NOMBRE	GRUPO PROFESIONAL
ALVÁREZ MARTIN, JUAN JOSE	OFICIAL FONTANERO
ANDIVIA CALDERÓN, JUAN MANUEL	AYUDANTE RSU
BENÍTEZ PRADO, FRANCISCO JOSÉ	AYUDANTE RSU

BENZAL VÁZQUEZ, ANTONIO	CAPATAZ
CANTÓN PÉREZ, ALFONSO	AYUDANTE RSU
ESPINOSA LIMÓN, JOSÉ	AYUDANTE RSU
FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, JOSÉ ROSARIO	OFICIAL RSU
FIRVIDA ORTIZ, JAVIER	OFICIAL RSU
GÓMEZ JOSÉ, JUAN ANTONIO	CAPATAZ
GONZÁLEZ MACÍAS, JOAQUÍN	AYUDANTE RSU
MARTÍN NOVOA, DIEGO	AYUDANTE RSU
ORTA NUÑEZ, JUAN JOSÉ	AYUDANTE RSU
RÁMOS JAÉN, ALEJANDRO	OFICIAL ADMINISTRATIVO
RIQUELME REY, MIGUEL ÁNGEL	OFICIAL FONTANERO
ROMERO MARTÍN, JUAN MANUEL	OFICIAL FONTANERO
SÁNCHEZ QUINTERO, SEBASTIÁN	OFICIAL ADMINISTRATIVO

No obstante lo anterior, con carácter transitorio, únicamente respecto de los trabajadores y trabajadoras que expresamente se relacionan a continuación, y en tanto que en sus causas respectivas no exista Sentencia firme, seguirá siendo de aplicación la regulación prevista para dicha Bolsa en el mencionado Anexo VI del VII Convenio Colectivo de GIAHSA. Una vez dictada la correspondiente Sentencia firme que corresponda en cada caso, si ésta implicase el mantenimiento de las condiciones que dieron origen a su inclusión en la Bolsa, les será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior en cuanto las condiciones de la empresa lo permitan, y no mas tarde de la finalización de la vigencia del presente Convenio. Si la referida Sentencia firme cambiase el sentido de la que dio lugar a su inclusión en la Bolsa, no habrá lugar a derecho alguno, mas allá de los previstos en la Sentencia. Es decir GIAHSA podrá actuar conforme a los criterios empresariales y técnicos que estime pertinente y se extinguirá el

derecho de estos trabajadores y trabajadoras a la aplicación de compromiso alguno de contratación posterior.

APELLIDOS Y NOMBRE

AZNAR GARCÍA, JOSÉ MANUEL

BLANCO RODRÍGUEZ, EDUARDO

Asimismo, con carácter transitorio, se prevé un trato específico y singular, únicamente respecto de los trabajadores y trabajadoras que expresamente se relacionan a continuación. Estos trabajadores y trabajadoras, por aplicación de la regulación prevista para dicha Bolsa en el mencionado Anexo VI del VII Convenio Colectivo de GIAHSA se encuentran, a la firma del presente Convenio, fuera de la Bolsa referida. En estos casos y solo en ellos, una vez exista sentencia firme en sus causas respectivas, en caso de que éstas cambien de sentido respecto de la que dieron lugar a su exclusión de la Bolsa, les será de aplicación la previsión contenida en el primer grupo de trabajadores y trabajadoras relacionados en este artículo, esto es, pasarán a integrarse en la plantilla de personal indefinido de GIAHSA en las mismas condiciones ya previstas en este artículo para ese grupo en cuanto las condiciones de la empresa lo permitan, y no mas tarde de la finalización de la vigencia del presente Convenio. Por otra parte, si la correspondiente Sentencia firme no cambiase el sentido del último pronunciamiento judicial que dio lugar a su salida de la Bolsa de Trabajo Especial de Integración, en este caso no habrá lugar a derecho alguno, mas allá de los previstos en la Sentencia. Es decir GIAHSA podrá actuar conforme a los criterios empresariales y técnicos que estime pertinente y se extinguirá el derecho de estos trabajadores y trabajadoras a la aplicación de compromiso alguno de contratación posterior. El personal afectado por este apartado es el que a continuación se relaciona:

APELLIDOS Y NOMBRE

GÓMEZ BARREIRO, HERMENEGILDO

PULIDO PÉREZ, ROCÍO

RASCO MORENO, RAFAEL

VALDIVIA DOMÍNGUEZ, PEDRO

BOTILLO BAYO, ROCÍO

PÉREZ DOMÍNGUEZ, ROCÍO CINTA

Para un mejor ejercicio de sus competencias por parte de los representantes legales de los trabajadores, se añadirá a la copia básica de cada contrato que se formalice la titulación de la persona de nuevo ingreso.

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.

ARTÍCULO 10.- PLANTILLA.

La Empresa confeccionará anualmente su organigrama funcional estableciendo el número de trabajadores/as 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 Tablones 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 nivel 5, será cubierto por la Empresa en los términos y condiciones que ésta decida, previa 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/as perteneciente al mismo grupo profesional del puesto a que se opta. En caso de no presentarse ningún trabajador/a de dicho grupo, al resto de los trabajadores/as fijos. Ante situaciones de igualdad entre trabajadores/as en el desarrollo de tales pruebas, se valorará, para su cobertura, la formación, méritos y antigüedad de cada uno/a de ellos/as.

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 está 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 los/las trabajadores/as 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, Técnicos no titulados y Mandos intermedios.
- Dos meses para el resto de los trabajadores.
- En caso de contratos formativos, no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para

los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

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 su incorporación al trabajo. A los/las trabajadores/as que se les realice un nuevo contrato temporal no se les establecerá período de prueba, si son contratados en el mismo grupo profesional.

Durante el período de prueba, Empresa y trabajador/a podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso alguno, percibiendo el/la trabajador/a 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.

Los/las trabajadores/as fijos/as con un año o más de antigüedad en la Empresa podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria en la que habrán de permanecer por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. El período mínimo se podrá prorrogar sin más requisitos que la comunicación a la Empresa con 15 días de anticipación a la fecha de terminación y hasta un período máximo de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 2 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, salvo que con anterioridad a dicha fecha haya sido concedida por la Empresa. Si el/la trabajador/a 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 su prórroga, o si fuese para trabajar en una empresa dedicada a la misma actividad.

Solicitada la reincorporación a la Empresa, el/la trabajador/a ocupará la primera vacante que se produzca en su grupo 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, pudiendo optar también a las pruebas de superior grupo, en las mismas condiciones que sus compañeros/as en activo que la Empresa realice.

Solicitado el ingreso, el/la trabajador/a podrá ejercer su actividad en una empresa de su competencia si el período de excedencia fuese, al menos, de 2 años.

ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIA FORZOSA.

En materia de excedencia forzosa, así como aquellas motivadas por el cuidado de hijos, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, se estará a lo previsto y regulado por la legislación vigente.

ARTÍCULO 15.- TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR.

Los/las trabajadores/as podrán ser destinados/as a realizar trabajos de grupo superior a la que ostenten, 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 anula este derecho, comunicándose a los representantes de los trabajadores tal situación, y su cese en su caso. Este cambio de ocupación no 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 un/a trabajador/a 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 (once), 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 un/a trabajador/a a realizar tareas correspondientes a un grupo profesionalmente inferior al suyo, manteniendo el/la trabajador/a las retribuciones y demás derechos de su grupo profesional. Los/las trabajadores/as 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 CAPACIDAD DISMINUIDA.

En los casos en que se produzca disminución de capacidad de tal forma que el/la trabajador/a 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 la misma, le procurará adecuar a un puesto ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas, siempre que la plantilla de la Empresa lo permita. El/la trabajador/a por este hecho no podrá ver disminuida la retribución correspondiente al grupo que ostentaba. El asunto será conocido por la Comisión Paritaria quien, en la medida de las condiciones del momento, estudiará las características particulares de cada situación.

ARTÍCULO 18.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Como regla general los/las trabajadores/as prestarán sus funciones en el ámbito territorial de GIAHSA. No obstante lo anterior, los/las trabajadores/as 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 los/las trabajadores/as a sectores diferentes a los que están adscritos, por el tiempo imprescindible.

En todo caso, los desplazamientos se efectuaran 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 los/las trabajadores/as provenientes de los Ayuntamientos, subrogados por GIAHSA antes del 31/12/2015, sean desplazados/as de su lugar de trabajo, la jornada laboral de los/las mismos/as comenzará en los citados casos en el lugar de trabajo adscrito y concluirá con la antelación suficiente para que el/la trabajador/a pueda estar en el centro de trabajo de origen a la hora de terminación de la jornada.

Si los/las trabajadores/as 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 un/a trabajador/a a otro centro de trabajo que implique cambio de domicilio familiar, previo a la adscripción forzosa de un/a trabajador/a, se ofertará para que los/las trabajadores/as 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 al trabajador/a los gastos que originen el traslado del domicilio y de la familia del trabajador/a y con una indemnización que se pactará con 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 que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentre en posesión de permiso de conducir adecuado, la conducción de los vehículos que la Empresa ponga a su disposición para el desempeño de sus funciones, si para realizar las mismas son necesarios.

El personal que a la entrada en vigor de este Convenio ocupe un puesto de trabajo cuyo contenido entrañe la conveniencia de conducción de vehículos de la Empresa, y no disponga del permiso correspondiente podrá obtenerlo si lo desea a costa de ésta, a cuyo fin se arbitrarán los medios necesarios para que el/la trabajador/a, fuera de su jornada de trabajo, siga los cursos teórico-prácticos precisos, concediéndoles los permisos retribuidos necesarios, cuando tenga que presentarse a los oportunos exámenes.

Ello, no obstante, si el/la trabajador/a fuera suspendido/a para la obtención del permiso C seis veces en los exámenes correspondientes o no lo obtuviera en el plazo de siete meses, la Empresa quedará liberada de esta obligación. Para la obtención del permiso B si el/la trabajador/a fuera suspendido/a seis veces en los exámenes correspondientes o no lo obtuviera en el plazo de cinco meses, la Empresa también quedará liberada de esta obligación. A fin de poder indemnizar el coste del mismo, el/la trabajador/a 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.

A los/las trabajadores/as que realicen estas funciones se les facilitaran las licencias retribuidas necesarias para efectuar las renovaciones oportunas del permiso de conducir.

Si por cualquier circunstancia al trabajador/a le fuera retirado dicho permiso temporalmente, o por cualquier causa no pudiera proveerse del mismo o le fuese retirado, la Empresa respetará todas sus condiciones laborales y salariales, poniendo a su disposición los medios necesarios para efectuar su trabajo.

Los vehículos que la empresa ponga a disposición de los/las trabajadores/as cumplirán todas las exigencias que la vigente normativa establece, no siendo los/las trabajadores/as responsables de mas 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 los/las trabajadores/as a los que es de aplicación este Convenio será de 35 horas en computo semanal, con una interrupción de 20 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 los/las trabajadores/as, 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.

Para el personal que atienda la telefonía y el que desempeñe funciones de Secretaría de los Órganos de Gobierno, se pactará el horario individualmente, con el visto bueno de los representantes de los trabajadores.

Dicho planing de turnos podrá ser modificado de común acuerdo entre la Empresa y los/las trabajadores/as 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.

Ello no obstante, los oficiales que eventual o permanentemente desempeñen funciones de supervisión de obras o servicios efectuarán el trabajo en jornada partida, en horario que se acuerde con la Empresa, dependiendo de la índole de las obras o servicios a supervisar.

Al inicio de la jornada laboral, el personal deberá encontrarse en el lugar que tenga asignado. No obstante lo anterior los/las trabajadores/as provenientes de los Ayunta-

mientos, 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.

ARTÍCULO 23.- RÉGIMEN DE TURNOS.

Ningún/a trabajador/a 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 el trabajador que tiene que doblar solicite voluntariamente el realizar el doblaje completo. Si no fuese posible realizar la sustitución, el/la empleado/a vendrá obligado 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 1º de Diciembre, el inte-

resado 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, el/la trabajador/a, 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 el/la trabajador/a 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.

No obstante lo anterior, para aquellos/as trabajadores/as sometidos/as a turno, cuando un/una trabajador/a, 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 el trabajador 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.

Las horas extraordinarias percibidas por el personal como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, no tendrá consideración de tales a los efectos de los límites legalmente establecidos, toda vez que no se trata de horas extraordinarias realmente trabajadas, y sí de una compensación por descanso no disfrutado.

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 podrán disfrutar los dos festivos locales previstos para cada ejercicio, a su elección, de cualquiera de los Municipios que componen la Mancomunidad de Servicios de la Provincia de Huelva (MAS), 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. Una vez efectuada la opción, ésta solo podrá ser cambiada, previa comunicación al Departamento de Recursos Humanos con la suficiente antelación, si existen razones fundadas para el cambio.

ARTÍCULO 26.- VACACIONES.

El personal afectado por este Convenio tiene derecho a treinta (30) días naturales al año de vacaciones retribuidas por el total de sus percepciones mensuales, que se podrán dividir en dos períodos de tiempo, de quince (15) días, a no ser que se destinen a atender urgencias familiares o análogas, en cuyo caso, podrá ser menor de los días citados.

Las vacaciones se computan por años naturales y su disfrute será proporcional al tiempo trabajado en ese año, teniendo en cuenta que a estos efectos la fracción de mes trabajado se computa como mes completo.

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, dándolo a conocer a la Dirección antes del último día del mes de Febrero.

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

En la programación se respetará el que el primer día de vacaciones coincida en lunes o el siguiente día laborable si éste fuera festivo en cuanto al personal a jornada ordi-

naría, y en el primer día hábil de un ciclo para el personal a turnos.

Si las necesidades marcadas por la Dirección permitieran al/la trabajador/a fraccionar las vacaciones en dos períodos, el segundo período deberá empezar a disfrutarse al siguiente día hábil semanal a aquél en que finalizó el primer período.

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 de ese mismo año natural, salvo mutuo acuerdo entre la Dirección y el interesado, que deberá constar por escrito; en caso contrario, el 31 de Diciembre de cada año 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 art. 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.

La baja médica acaecida durante el disfrute de las vacaciones no las interrumpirá, salvo en lo dispuesto en el punto anterior. Únicamente se interrumpirán las vacaciones en caso de hospitalización del trabajador/a o por necesitar este/a reposo absoluto por prescripción facultativa, sin perjuicio del análisis puntual de situaciones por la Comisión Paritaria.

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 nacimiento o adopción de un hijo, así como por práctica de interrupción involuntaria o voluntaria (en los casos despenalizados por la Ley) del embarazo, el trabajador tendrá derecho a TRES DÍAS laborables.
- d) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado de hijo, en caso de estar éste también afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

e) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal (al comienzo o al final de la jornada) en una hora; con la misma finalidad. En caso de que ambos cónyuges trabajen, este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por tal:

1.- La asistencia, previa citación, a Juzgados y Tribunales.

2.- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

3.- La asistencia, como miembro, a las sesiones de un Tribunal de exámenes u oposiciones, cuando medie nombramiento de la autoridad pertinente.

4.- Con carácter general, aquel que haga incurrir en responsabilidad, hacia la colectividad y que no pueda ser cumplido a través de un representante.

g) En caso de enviudar el/la trabajador/a, teniendo a su cargo hijos menores de seis años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividad retribuida, TREINTA DÍAS naturales.

h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, o padres, hijos o hermanos tanto del trabajador como de su cónyuge, TRES DÍAS laborables, siempre que el hecho de la intervención se acredite antes o después de la misma, mediante nota expedida por el médico que asista al enfermo. En atención a las distintas circunstancias que pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras, se determina que los tres días laborables a que se hace referencia deberán ser disfrutados seguidos, esto es, no puede fraccionarse su disfrute en el tiempo, si bien, el trabajador o trabajadora no tiene porqué 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 puesto de hecho que la origina.

Se entenderá por enfermedad grave y será de aplicación esta licencia cuando la misma comporte la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más, quedando excluidas aquellas intervenciones menores que no alcanzan la estancia señalada y que, posteriormente, solo requieren tratamiento ambulatorio. En este último caso, la licencia abarcará exclusivamente el día de la intervención quirúrgica.

Asimismo, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de dos días de licencia retribuida o cuatro si media desplazamiento fuera de la provincia.

- La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas.
 - 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.
 - En caso de parto por cesárea, esta licencia no será compatible con la licencia de nacimiento de hijo.
 - En caso de dudas al respecto, se convocará a la mayor brevedad posible a la Comisión paritaria, quien decidirá.
- i) Por traslado de domicilio, UN DÍA laborable; si el cambio de domicilio implica además cambio de localidad, DOS DIAS laborables.
- j) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho (oficialmente constituida) o hijos, CINCO DÍAS laborables. Por el fallecimiento de padres o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge TRES DÍAS laborables. Por fallecimiento de nietos o abuelos tanto del trabajador como de su cónyuge DOS DÍAS laborables
- k) Por exámenes, el día de su realización.
- l) Los días 24 y 31 de Diciembre.

m) Hasta SIETE días laborables adicionales durante el año natural. 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 del trabajador afectado, ya sea mediante cambios de turno, contratación, etc, bien entendido que no se podrá solucionar la situación mediante la cobertura del turno del trabajador afectado 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. No obstante, aquel personal procedente de Mancomunidad del Condado que, a la fecha de incorporación a GIAHSA, esto es, a 01.01.2010 ya tuvieran reconocidos, por aplicación de su regulación anterior, 8 o mas días de Asuntos Propios, en atención a sus características personales de antigüedad, etc. se les respetará, como un complemento personal en materia de asuntos propios, 1 día mas que el resto de la plantilla. Si se puede acceder, en caso de peticiones coincidentes, tendrá preferencia aquella, justificada debidamente, para asistencia a médico especialista.

n) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Todas las solicitudes de permisos deberán ser cursadas a través del servicio de Personal, con la antelación que se señala a continuación:

- 1.- Quince días para lo establecido en los apartados a), b), d) e) e i).
- 2.- Setenta y dos horas para lo establecido en los apartados g), k) y m).
- 3.- Los establecidos en los restantes apartados cuando se produzca el hecho que motivo el permiso.

Los permisos estipulados en los apartados c), h) y j) se ampliarán en DOS DÍAS más si el/la trabajador/a necesita realizar un desplazamiento fuera de la provincia al respecto.

Se entienden los grados de parentesco según el siguiente cuadro:

GRADOS	TITULAR / CÓNYUGE			
1º	Padre / Madre	Suegro / a	Hijo / a	Yerno / Nuera
2º	Abuelo / a	Hermano / a	Cuñado /a	Nieto /a

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:

1.- Si la jornada es de 37,5 horas semanales (en tanto permanezca, para el personal del Sector Público la jornada de 37,5 horas semanales), la suma en computo anual de los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento de puesto (VPT), Paga Extra (Según ANEXO III), Antigüedad Capitalizada, Antigüedad GIAHSA, Complemento Personal y Bolsa de Vacaciones General, dividido

entre 1.672,50 horas.

2.- Si la jornada es de 35 horas semanales (en caso de que la jornada en GIAHSA pudiera volver a las 35 horas semanales que prevé el presente Convenio en su art. 21), la suma en computo anual de los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento de puesto (VPT), Paga Extra (Según Anexo III), Antigüedad Capitalizada, Antigüedad GIAHSA, Complemento Personal y Bolsa de Vacaciones General, dividido entre 1.575 horas.

En caso de que un trabajador/a fuere requerido/a 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 tres horas extraordinarias. 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 registrarán 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. para su sometimiento a la Junta General, acerca de la selección, designación, renovación y remoción del auditor externo, así como las condiciones para su contratación. Estas facultades no podrán ser delegadas a la Dirección Ejecutiva ni a ningún órgano de la Sociedad. básicamente de carácter técnico y de gestión, y la Presidencia de la Comisión Ejecutiva que regula el art 17 de estos Estatutos.

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.

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 01/01/2016, desaparece y queda sin efectos ni aplicación el sistema de tramos regulado en el VIII Convenio Colectivo de GIAHSA.

Para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colec-

tivo se calculará un concepto salarial denominado “Antigüedad Capitalizada GIAHSA” que contendrá la suma de las retribuciones anuales que cada trabajador y trabajadora viene percibiendo, en su caso, en concepto de “Antigüedad GIAHSA” a 31/12/2015. La cuantía obtenida, en computo anual, se fraccionará en 14 partes y será pagadera en 14 mensualidades (12 mensualidades ordinarias y 2 extraordinarias).

A partir del día 01/01/2016, el nuevo sistema de retribución por antigüedad en GIAHSA se realizará por cumplimiento de “trienios”. Para ello se tomará como base la fecha de antigüedad que cada trabajador o trabajadora tenga reconocida. 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”, el primer trienio a abonar conforme al nuevo sistema, se cumplirá en la fecha que resulte de añadir periodos completos de 3 años a la fecha base de antigüedad reconocida que se perfeccione a partir del día 01/01/2016.

Los grupos profesionales de GIAHSA se asimilan a los grupos de clasificación existentes en la Administración Pública conforme a la siguiente tabla:

GRUPO PROFESIONAL	GRUPO ADMON.	MES NORMAL	P. EXTRA
GERENTE	A1	43,08	26,58
DIRECTOR/A	A1	43,08	26,58
SUBDIRECTOR/A 1	A1	43,08	26,58
SUBDIRECTOR/A 2	A1	43,08	26,58
J. SERVICIO 1	A1	43,08	26,58
J. SERVICIO 2	A1	43,08	26,58
J. SECCIÓN	B	30,83	26,65
J. NEGOCIADO	B	30,83	26,65
OFICIAL ADTVO.	C1	26,58	22,96
AUXILIAR ADTVO.	C2	18,08	17,91
ENCARGADO	B	30,83	26,65
CAPATAZ	B	30,83	26,65
OFICIAL	C1	26,58	22,96
AYUDANTE	C2	18,08	17,91

El precio de cada trienio cumplido a partir del 01/01/2016 será el que se establezca para ese ejercicio en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

El límite porcentual de la suma de todas las posibles antigüedades percibidas por el trabajador o trabajadora (es decir, sumadas en computo anual tanto aquellas cantidades contenidas en el concepto "Antigüedad Capitalizada" como por el concepto "Antigüedad Capitalizada GIAHSA" como en el denominado "Trienios") a partir del día 01/01/2016, no podrá superar el 28% 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 o trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo ya hubiesen alcanzado o superado el límite del 28% de referencia conservarán las cantidades que tuvieren en ese momento en concepto de antigüedad GIAHSA o antigüedad capitalizada.

A los solos efectos de cálculo del tope máximo de antigüedad se establece como "Salario Base" del Grupo Profesional de Directivos, los que tenían asignados en sus respectivos grupos en el VIII CC-GIAHSA antes del acuerdo de modificación de condiciones sustanciales de Diciembre/2013 mas el incremento del 1,00% aplicable al resto de los grupos profesionales en 2016 y que ya figura en la tabla contenida en el Anexo I.

A aquellos trabajadores que se incorporen a GIAHSA provenientes de Ayuntamientos, se les desglosará de los complementos personales que tengan asignados, en su caso, aquella parte que corresponda a la retribución que, en concepto de antigüedad vienesen percibiendo en sus Ayuntamientos de origen en computo anual. Tal cantidad conformará un concepto retributivo denominado "Antigüedad Capitalizada" que formará parte de las retribuciones personales del trabajador, siendo afectado, a partir de ese momento, por los incrementos pactados en el Convenio Colectivo.

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 aquellos puestos que se determine, los/las trabajadores/as que accedan por primera vez a la realización de las tareas que le son propias y así se determine por la empresa de común acuerdo con la representación de los trabajadores, serán considerados como trabajadores "junior" y percibirán el 80% de la cuantía que tenga asignada el correspondiente puesto de trabajo, situación ésta que no podrá extenderse mas allá del ámbito temporal que de conformidad con lo contenido en el Manual de Valoración se tenga contemplado en la valoración del puesto concreto, pasando a partir de ese momento a ser considerado como "senior" y a percibir, en consecuencia, el 100% del complemento del mismo.

Asimismo, durante los ejercicios 2016 y 2017 ambas partes se comprometen a iniciar los trabajos, por la Comisión que por ellas se designe, a fin de estudiar la estructura de la vigente Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.) y, si procede, elaborar un proyecto de modificación de la misma, valorado en cuanto a su impacto económico se refiere, que será objeto de negociación a fin de incorporar sus resultados, si se alcanza un acuerdo satisfactorio entre las partes, en el plazo de tiempo que se determine, en el próximo convenio colectivo.

ARTÍCULO 36.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

Los/las trabajadores/as afectados/as por el Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, y se devengarán de la siguiente forma:

1ª.- Desde el día primero del mes de enero hasta el último del mes de junio que será abonada en el mes de junio.

2ª.- Desde el día primero del mes de julio hasta el último del mes de Diciembre que será abonada en el mes de diciembre.

La cuantía de dichas pagas será la que se establece en el Anexo III mas una mensualidad de "antigüedad capitalizada GIAHSA", de "antigüedad capitalizada", "trienios" y "complemento personal" del trabajador/a, 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.

Los/las trabajadores/as que en los días 25 de Diciembre y 1 de Enero estén trabajando después de las 00.00 horas percibirán un plus de 133,70 € por cada uno de los días.

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 de Oficial y Ayudante.

Su cuantía será, para el periodo comprendido entre el 01/01/2016 y el 31/12/2018 el 25% del salario base mensual, con el máximo de lo que supondría la expectativa del nivel 4 por cada semana en la que se esté de expectativa. Para el ejercicio 2019 su cuantía será la prevista en la correspondiente tabla contenida en el Anexo VIII. Para el ejercicio 2020, último año previsto de vigencia del VIII Convenio Colectivo de Giahsa, el precio contenido en la tabla del Anexo VIII se transformará, a efectos de cálculo, en el 23,01 % del Salario Base.

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 los/las trabajadores/as conocer de antemano tal circunstancia.

Los/las trabajadores/as no estarán obligados 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 de Oficial y Ayudante.

Su cuantía será, para el periodo comprendido entre el 01/01/2016 y el

31/12/2018 el 10% del salario base mensual. Para el ejercicio 2019 su cuantía será la prevista en la correspondiente tabla contenida en el Anexo VIII. Para el ejercicio 2020, último año previsto de vigencia del VIII Convenio Colectivo de Giahsa, el precio contenido en la tabla del Anexo VIII se transformará, a efectos de cálculo, en el 9,25 % del Salario Base para el grupo de Oficiales y del 9,30 % para el grupo de Ayudantes.

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 éstos, por cada llamada del trabajador o trabajadora que está de expectativa que comporte la realización de trabajos se abonarán, al menos, tres horas extraordinarias.

La empresa fijará un calendario que permita a los/las trabajadores/as conocer de antemano tal circunstancia.

Los/las trabajadores/as no estarán obligados/as 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 art. 24 de este Convenio.

C) PLUS DE NOCTURNIDAD.

Este plus viene a retribuir a aquellos/as trabajadores/as que realicen su trabajo entre las 22.00 horas de un día y las 6.00 horas del día siguiente, siendo su cuantía, para el periodo comprendido entre el 01/01/2016 y el 31/12/2018 un 30% sobre el salario base diario por día efectivamente trabajado. Para el ejercicio 2019 su cuantía será la prevista en la correspondiente tabla contenida en el Anexo VII. Para el ejercicio 2020, último año previsto de vigencia del VIII Convenio Colectivo de Giahsa, el precio contenido en la tabla del Anexo VII se transformará, a efectos de cálculo, en el 27,62 % del Salario Base para el grupo de Capataces, en el 27,75 % del Salario Base para el grupo de Oficiales y del 27,89 % para el grupo de Ayudantes. Para los trabajadores y trabajadoras 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.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel 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/aquellas trabajadores/as que no alcancen cuantitativamente la condición de trabajadores/as nocturnos/as, se abonaran 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 DESTINO.

Este complemento salarial viene a resarcir de los trastornos causados a aquellos/as trabajadores/as que, por necesidades de la Empresa, sean destinados/as temporalmente en ámbitos territoriales distintos a los habituales del trabajador o trabajadora, con carácter temporal y transitorio, cuya cuantía será de un valor equivalente al 10% sobre el Salario Base, por cada día que permanezca efectivamente en tal situación.

E) PLUS DE LOCOMOCIÓN.

Se establece un plus de locomoción, con dos 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 y trabajadoras 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, siempre que el centro de trabajo se encuentre ubicado fuera del núcleo urbano, la cantidad de 1,00 € por día efectivamente trabajado.
- Tipo B: Para una distancia superior a 5 kilómetros e inferior a 25 Kilómetros, la cantidad de 5,03 € por día efectivamente trabajado.
- Tipo C: Para una distancia superior a los 25 kilómetros, la cantidad de 9,23 € por día efectivamente trabajado.

En caso de superarse la distancia de 70 kilómetros, se abonará el Plus de Locomoción B, más la distancia adicional existente por encima de esos 70 km. que se abonarán en concepto de kilometraje, al precio que éste esté establecido, bien entendido que dada la vocación provincial de esta empresa, este abono complementario tan solo será de aplicación cuando el trabajador tenga fijada su residencia dentro de los límites de la Provincia de Huelva, siendo de aplicación, para aquellos trabajadores o trabajadoras que fijen su residencia fuera de la Provincia de Huelva tan solo el Plus de Locomoción tipo B.

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, se aplicarán los siguientes criterios:

1. - En caso de trabajadores o trabajadoras 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 centro de trabajo de Sede Central y Base de Fuenteheridos se asocian al núcleo de población mas cercano, esto es, Aljaraque y Fuenteheridos respectivamente, por tanto el criterio en estos casos es el de medir desde la localidad de residencia del trabajador o trabajadora hasta la población correspondiente de las anteriormente mencionadas.

Para aquellos/as trabajadores/as 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, los/las trabajadores/as 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.

F) PLUS DE CAMBIO DE TURNO.

Se establece un plus de cambio de turno que se abonará al trabajador/a que, por baja laboral o ausencia imprevista de el/la 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 será de 20,00 € por cada cambio de turno. Este plus también será de aplicación a aquellos/as trabajadores/as que sin cambiar el turno de trabajo, y estando incorporados/as al servicio de expectativas, se les modifique la programación de las mismas por razón del servicio.

Para el cálculo de los pluses que aparecen en los párrafos C) y D) se aplicará el porcentaje correspondiente a la cantidad resultante de dividir el Salario Base de referencia entre la media de días laborables por mes, esto es 22, y multiplicado a su vez por el número de días efectivamente afectados por los conceptos.

G) BOLSA DE VACACIONES.

Los/las trabajadores/as afectados/as 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 VI, 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 el/la trabajador/a se vea obligado/a 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 períodos en que se pueden fraccionar las vacaciones (15 días), la indemnización sería proporcional al período de vacaciones modificado.

Asimismo, para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, a excepción de las categorías incluidas en el Grupo 1 – Dirección, se establece una Bolsa de Vacaciones Adicional, a añadir al abono de la Bolsa de Vacaciones General, cuya cuantía será la establecida en el Anexo VI, proporcional al tiempo

de trabajo, 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, de tal modo que tan solo se genera el derecho a su cobro si en el año natural inmediato a la fecha de devengo de la bolsa, esto es del día primero del mes de Abril del año anterior hasta el último del mes de Marzo del año de abono de la Bolsa de vacaciones el/ la trabajador/a fijo/a o contratado/a de manera ininterrumpida durante mas de un año no superase la cantidad de 5 días en situación de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, excepción hecha de los descansos por maternidad. En caso de trabajadores/as con contratos de duración inferior, se abonará la parte proporcional al tiempo de trabajo correspondiente siempre que no superen 2 días en situación de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, excepción hecha de los descansos por maternidad.

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 el/la trabajador/a afectado/a lo acepte, el citado trabajador o trabajadora percibiría un Complemento de Prolongación de Jornada mensual, cuya cuantía será el equivalente al 10% sobre el Salario Base Mensual en tanto permanezca, para el personal del Sector Público la jornada de 37,5 horas semanales. En caso de que la jornada en GIAHSA pudiera volver a las 35 horas semanales que prevé el presente Convenio en su art. 21, el Complemento de Prolongación de Jornada mensual será el equivalente al 20% sobre el Salario Base Mensual. 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 y trabajadoras 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.

A los solos efectos de cálculo del importe por prolongación de jornada, se establece como "Salario Base" del Grupo Profesional de Directivos, los que tenían asignados en sus respectivos grupos en el VIII CC-GIAHSA antes del acuerdo de modificación de

condiciones sustanciales de Diciembre/2013 mas el incremento del 1,00% aplicable al resto de los grupos profesionales en 2016 y que ya figura en la tabla contenida en el Anexo I.

ARTÍCULO 39.- ANTICIPOS.

Los/las trabajadores/as podrán solicitar de la Empresa anticipos sobre sus haberes hasta de un 90 % de lo devengado hasta el momento de su petición, que la Empresa abonará no más tarde de cinco días laborales desde su solicitud. Se establece que el plazo para ejercer el derecho contenido en este artículo será el comprendido entre el día primero y doceavo de cada mes, a fin de no interferir con los plazos de cierre de nóminas.

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 el/la trabajador/a, pudiendo éste/a designar la entidad bancaria, si la Empresa decide su abono por transferencia, en cuyo caso, y en el plazo de cinco días, entregará al trabajador, 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 los/las trabajadores/as no se pudiera disponer de los medios propios de la empresa, se abonará a éstos/as el costo 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 del trabajador o trabajadora se realizarán bajo previa autorización expresa de la Empresa y se abonarán a razón de 0,24 € en 2016; 0,25 € en 2017; 0,26 € en 2018, 0,27 € en 2019 y 0,27€ en 2020.

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 ésta o por convocatoria de las autoridades laborales, les será de aplicación lo estipulado en los párrafos precedentes.

B) DIETAS.

El/la trabajador/a que por motivos laborales haya de desplazarse fuera del sector geográfico del que estuvieran adscritos, devengará las siguientes dietas:

- Por almuerzo: 15,00 €.
- Por cena.: 15,00 €.
- Por alojamiento y desayuno: 45,42 €.

Cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia o las limítrofes, la cuantía del alojamiento se incrementará en un 15%, más la cantidad de 22,00 € diarios para pequeños gastos sin justificar.

- Por asistencia a cursos de formación: La Empresa compensará todos los gastos originados a los/las trabajadores/as como consecuencia de su asistencia a cursos de perfeccionamiento debidamente autorizados. De igual manera abonará la cantidad de 5,00 € por cada hora lectiva de las que se componga el curso en cuestión.

C) SUPLIDOS.

La Empresa abonará a los/las trabajadores/as 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, el/la trabajador/a 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 éstos 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, que será respetada en todos sus detalles, según la relación siguiente:

INVIERNO

- * - 2 trajes de trabajo, compuestos de chaquetón, camisa y pantalones.
- * - 2 chalecos con bolsillo y refuerzo en hombreras y codos.
- 1 impermeable.
- 1 chaquetón anti-frío (cada 3 años).

VERANO

- 2 Gorras.
- * - 2 pantalones.
- * - 2 camisas manga corta.
- 1 par de zapatos.
- Cada 2 años, un par de gafas de seguridad graduadas, en caso de ser necesario su uso.

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

La periodicidad de la entrega de la ropa será de 2 años (excepto chaquetón antifrío que queda en 3 años), debiéndose incorporar mejoras de calidad en la ropa entregada fundamentalmente orientada a incluir elementos reflectantes (tipo bandas u otros). A fin de subsanar las deficiencias detectadas en los cambios de cantidad por calidad acordados, se reunirá la Comisión designada al efecto, con antelación suficiente a la realización del pedido correspondiente a cada período de entrega.

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

En caso de deterioro de la ropa por causa justificada, la Empresa repondrá dicha ropa sin tener en cuenta los plazos establecidos.

La ropa de invierno se entregará en el mes de Octubre del año correspondiente y la de verano en el mes de Mayo, siempre y cuando por los trabajadores afectados se hubiesen comunicado sus tallas con un mes de antelación.

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

ARTÍCULO 44.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TRANSITORIA.

Los/las trabajadores/as 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 el trabajador 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 trabajador o trabajadora a la realización de exámenes médicos para comprobar dicha situación, y el/la trabajador/a estará obligado/a 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 los/las trabajadores/as 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 los/las trabajadores/

as 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.

* Los/las trabajadores/as inscritos/as en cursos organizados en centro oficiales para la obtención de un título académico, tendrán derecho a los permisos necesarios, por el tiempo necesario, 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 los/las trabajadores/as.

- 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 el trabajador o 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/as los/las trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores y trabajadoras afiliados/as 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 sujetar el empleo de un/una trabajador/a a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo 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/as, existirán tableros 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 los/las trabajadores/as afiliados/as a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los/las trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a 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 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.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostenta

cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado de Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

ARTÍCULO 50.- DELEGADO SINDICAL.

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

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

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente, cuando coincida el cargo de Delegado 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/las afiliados/as 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 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 y afiliadas, 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 y trabajadoras 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 todos los trabajadores y trabajadoras.

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 Delegado 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 con-

feridos 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.

Cuando por cualquier circunstancia: trabajo a turnos, dimensiones de los locales, diferentes centros de trabajo, etc, no pudieran reunirse simultáneamente los trabajadores y trabajadoras, las diversas reuniones que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera.

Los Sindicatos o sus Delegados Sindicales, en su caso, podrán celebrar asambleas cumpliendo los requisitos antes mencionados con sus afiliados y afiliadas fuera de la jornada de trabajo y sin perturbar el proceso productivo de la Empresa.

También el 33% de los trabajadores podrán convocar asamblea de los trabajadores y trabajadoras, cumpliendo los mismos requisitos de los Sindicatos y designando las personas responsables ante la Empresa del normal desarrollo de las mismas.

ARTÍCULO 54.

La empresa se hará cargo de todos los gastos propios del Comité de Empresa que se correspondan con el normal funcionamiento del mismo. Aquellos que se propongan por parte del Comité y que bien por su cuantía bien por sus características fuesen excepcionales, deberá ser aprobado el gasto expresamente por el Gerente de la Empresa.

CAPÍTULO VII.- BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 55.- AYUDAS DE ESTUDIOS Y SOCIALES.

Las disposiciones contenidas en este artículo no serán de aplicación en el ejercicio 2016.

Para los ejercicios 2017, 2018, 2019 y 2020 se aplicarán las cantidades que igualmente se expresan y que responden al objetivo de recuperación de los beneficios sociales preexistentes.

a) Los/las trabajadores/as fijos o bien aquellos no fijos que al cierre del plazo de presentación de solicitudes de ayudas de estudios y prestaciones sociales se encuentren de alta en la empresa y lleven contratados ininterrumpidamente al menos un año, percibirán en concepto de ayuda de estudios las cuantías anuales que a continuación se relacionan, en función del nivel de estudios del trabajador/a o cada uno de los miembros que formen parte de su unidad familiar, entendiéndose por tal la formada por el trabajador o trabajadora con su pareja, en su caso (ya sea formalizada mediante matrimonio o pareja de hecho), así como los hijos tanto comunes como los aportados a la unión por cada uno de ellos, siempre que convivan con el trabajador o trabajadora. Asimismo tendrán la consideración de unidad familiar del trabajador o trabajadora sus hijos que como consecuencia de separación legal o divorcio convivan con su expareja, previa presentación del oportuno justificante de matriculación.

El abono de las prestaciones quedará condicionado a que si el cónyuge o pareja de hecho, trabaja por cuenta ajena, acredite que no lo cobra en su Empresa.

CONCEPTO	2017	2018	2019	2020
Guardería	13,52 €	37,17 €	60,83 €	67,59 €
Infantil	20,48 €	56,32 €	92,16 €	102,40 €
Primaria	30,72 €	84,48 €	138,24 €	153,60 €
Secundaria, FP, Curso acceso universitario	40,96 €	112,64 €	184,32 €	204,80 €
Estudios universitarios primer ciclo o Grado y segundo ciclo o Postgrado	2,01 € por crédito matriculado	5,54 € por crédito matriculado	9,06 € por crédito matriculado	10,07 € por crédito matriculado

En caso de hijos con discapacidad igual o mayor al 33% que necesiten estudiar en un Centro de Educación Especial, el importe será de 153,60 € en 2017, 422,41 € en 2018, 691,21 € en 2019 y 768,01 € en 2020, para ello se habrá de acreditar la discapacidad mediante el oportuno certificado en el que se evalúa el grado de minusvalía emitido por el Órgano correspondiente de la Junta de Andalucía.

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

CONCEPTO	2017	2018	2019	2020
Por matrimonio / pareja de hecho	46,19 €	127,01 €	207,84 €	230,93 €
Por nacimiento de un hijo o adopción legal menor	27,71 €	76,20 €	124,70 €	138,55 €
Ayuda especial por hijo discapacitado físico o psíquico	122,52 €	336,94 €	551,32 €	612,61 €

Excepcionalmente, durante 2017, 2018 y 2019, a pesar de la proporcionalidad reflejada en la tabla anterior, la Ayuda especial por hijo discapacitado físico o psíquico, se cobrará al precio de 2020, esto es 612,61 €, bien entendido que esta excepcionalidad no incrementará, en ningún caso, el límite máximo de gasto establecido en este mismo artículo para los ejercicios correspondientes.

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 en el que se evalúa el grado de minusvalía emi-

tido por el Órgano correspondiente de la Junta de Andalucía.

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

OFTALMOLOGÍA: Será requisito indispensable para su abono la presentación por parte del trabajador/a de la receta del oftalmólogo y de la factura del centro óptico, 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:

CONCEPTO	2017	2018	2019	2020
Montura de gafas cuya necesidad sea dictaminada por un oftalmólogo	9,01 €	24,78 €	40,55 €	45,06 €
Cristales o lentillas cuya necesidad sea dictaminada por un oftalmólogo	20% de la factura	55% de la factura	90% de la factura	100% de la factura

ODONTOLOGÍA: Será requisito indispensable para su abono la presentación por parte del trabajador/a 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:

OTRAS PRESTACIONES SOCIALES: Será requisito indispensable para su abono la presentación por parte del trabajador/a 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:

CONCEPTO	2017	2018	2019	2020
Prótesis, audífonos, fajas ortopédicas, plantillas y demás prestaciones análogas	10% de la factura	27,50% de la factura	45% de la factura	50% de la factura

Por todos estos conceptos contenidos en el apartado c), y en el transcurso de un año, la cantidad a percibir por el/la trabajador/a no podrá ser superior a 83,13 € en

2017; 228,61 € en 2018, 374,09 € EN 2019 y 415,65 € en 2020.

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.

La Empresa destinará anualmente, durante los ejercicios económicos de 2017, 2018, 2019 y 2020, para el pago de los conceptos contenidos en el presente artículo, y como límite máximo de gasto, la cantidad de VEINTE Y TRES MIL (23.000,00 €) en el ejercicio económico de 2017; la cantidad de SESENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA (63.250,00 €) en el ejercicio económico de 2018; CIENTO TRES MIL QUINIEN-TOS (103.500,00 €) en el ejercicio económico de 2019; y CIENTO QUINCE MIL EUROS (115.000,00 €.) en el ejercicio económico de 2020. En caso de que de tal consignación presupuestaria prevista para cada ejercicio, una vez aplicadas todas las solicitudes de ayudas de estudios y otras prestaciones sociales, odontología y oftalmología pertenecientes al ejercicio económico correspondiente, no se hubiere agotado la consignación prevista, con la diferencia resultante se creará una Bolsa Social para la atención de necesidades de "urgencia vital" que pudieren acontecer a alguno de los trabajadores afectados por el Convenio, siendo competencia de la Comisión Paritaria, previos los estudios y acciones pertinentes, la concesión de tales ayudas. En caso contrario, esto es, si las ayudas de estudio y de prestaciones sociales superasen el límite máximo, todas las ayudas y prestaciones se verían reducidas proporcionalmente hasta ajustarse a la dotación presupuestaria prevista para el ejercicio económico correspondiente. Durante el ejercicio 2016, toda vez que la reactivación del pago de estas ayudas se iniciará en el ejercicio 2017, por una comisión designada al efecto por ambas representaciones, se elaborará un procedimiento para ordenar las prioridades y criterios de reparto proporcional de las reducciones a que hubiere lugar a partir de 2017, en su caso, si la dotación presupuestaria no alcanzara al pago del total de la ayuda prevista.

Esta bolsa se incrementará, a partir del ejercicio 2017, proporcionalmente al número de trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa y tengan derecho a la percepción de dichas prestaciones. Realizando la siguiente operación:

(Cantidad abonada por los conceptos contenidos en el presente artículo dividida por el número de trabajadores y trabajadoras con derecho en el último ejercicio) multiplicado por el número de trabajadores incorporados con derecho. La cantidad resultante, sumada al límite de gasto del ejercicio anterior, conformará el nuevo límite de gasto a aplicar por los conceptos contenidos en el presente artículo en el nuevo ejercicio. En el caso particular del ejercicio 2017, dado que en 2016 no se articula

ningún pago por este concepto, se tomará a los solos efectos de cálculo del posible incremento para el siguiente ejercicio, la misma cantidad prevista para 2017, esto es 28.750,00 euros, y se dividirá por el número de trabajadores y trabajadoras que cumplan los criterios que dan acceso a estas prestaciones en ese ejercicio.

ARTÍCULO 56.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

La empresa concederá, a los/las trabajadores/as fijos/as, mensualmente anticipos de hasta 1.803,04 € para necesidades perentorias, a reintegrar en 24 meses.

Estos anticipos se concederán a un ritmo de dos por mes, por riguroso orden de petición o solicitud, siendo posible tan solo su alteración en casos fehacientemente probados de urgente necesidad del trabajador/a, y siempre y cuando se estime que el motivo argumentado es merecedor de dicha alteración. Una vez concedido, el/la trabajador/a no tendrá derecho a la concesión de otro en tanto exista personal en espera de su concesión por primera vez.

ARTÍCULO 57.- AYUDA A LA JUBILACIÓN.

Los/las trabajadores/as percibirán al jubilarse, siempre que dicha jubilación se produzca no más tarde de pasados tres meses de haber cumplido los 65 años, las siguientes cuantías:

- 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 €

A los/las trabajadores/as que llegada la edad de jubilación, no tuvieran las condiciones mínimas para acceder a la pensión de jubilación se ampliará el período de tres meses de haber cumplido los 65 años el tiempo necesario para acceder a tal pensión.

Los/las trabajadores/as 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.

ARTÍCULO 58.- CESE POR INVALIDEZ.

Los/las trabajadores/as que causen baja definitiva en la Empresa, y que no tengan derecho a las indemnizaciones recogidas en el artículo siguiente, como consecuencia de invalidez absoluta, o si se les declara una invalidez total para su profesión recibirán los importes siguientes por las contingencias relacionadas:

Contingencias invalidantes que provocan la baja definitiva en la empresa, no contempladas en el artículo siguiente:

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 €

ARTÍCULO 59.- INDEMNIZACIONES.

La Empresa abonará a sus trabajadores y trabajadoras o a sus derecho habientes, en su caso, las siguientes cuantías y por los supuestos de:

- Muerte natural: Una indemnización de 10.479,74 €
- Muerte a consecuencia de accidente: Una indemnización de 20.968,31 €. Si es por accidente de trabajo o enfermedad profesional la indemnización será de 62.993,38 €.

- Invalidez Absoluta o Gran Invalidez, a consecuencia de accidente: Una indemnización de 20.968,31 € y 31.501,12 € si es a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional.

- Invalidez Total como consecuencia de accidente: Una indemnización de 10.479,74 €, y 15.724,03 € si es por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La Empresa concertará una póliza de seguros que cubra las anteriores cuantías, en cuyo caso entregará una copia de la misma a los representantes de los trabajadores y copia de adhesión de cada trabajador y trabajadora a éstos/as.

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 60.- CAPACIDAD SANCIONADORA.

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados/as 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.

Todo trabajador/a 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 los/las trabajadores/as, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Si el personal afectado presta sus servicios para el Ciclo de Residuos Sólidos Urbanos, se estará , en cuanto a régimen disciplinario se refiere, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General para Limpieza Pública, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado que se encuentre en vigor. Para el resto del personal, se estará en tal materia a lo dispuesto en los artículos que componen este capítulo.

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 cir-

cunstancia 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 el/la trabajador/a y/o terceros.
 - 8) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad temporal, por tiempo superior a tres días, cuando el/la trabajador/a, declarado/a 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 del trabajador/a realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- 9) Haber sido sancionado 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.

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) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja y confirmación, en tiempo superior a tres días para los partes de baja y confirmación y de 24 horas en el caso del parte de alta, desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- 7) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 8) 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.
- 9) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes.
- 10) Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.
- 11) 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.
- 12) 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.
- 13) 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.

ARTÍCULO 63.- FALTAS LEVES.

- 1) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- 2) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinado.
- 3) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
- 4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día al mes.
- 5) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 6) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
- 7) 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.

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 escrito.
 - b) 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, pos-

terior, 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.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de Expediente Disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

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

ARTÍCULO 66.- CADUCIDAD.

Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as serán anuladas de sus expedientes personales, no pudiéndose tener en cuenta a ningún efecto pasados cuatro meses de las faltas leves, un año en las faltas graves y dos años en la faltas muy graves.

CAPÍTULO IX.- OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 67.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, el acceso por parte de los trabajadores y trabajadoras a la situación de jubilación parcial y, en consecuencia, el uso del contrato de relevo, puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en la Empresa, por ello, en este Convenio, a la vista de la vigente regulación legal de tal figura, se recoge esta posibilidad como herramienta de racionalización de plantilla mediante el acceso de trabajadores y trabajadoras a la situación de jubilación parcial, debiendo la Empresa para ello, si el derecho es ejercido por el trabajador o trabajadora afectado/a, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo. A fin de ordenar el proceso, se determina que su procedimiento se ajustará a lo previsto en el Anexo V del presente Convenio.

ARTÍCULO 68.- JUBILACIÓN.

Los/las trabajadores/as con 64 años cumplidos y que reúnan los demás requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación que establecen las normas reguladoras de la Seguridad Social, podrán solicitar la jubilación en los términos establecidos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 69.- PLURIEMPLEO.

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo suscritos que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el Texto Refundido de la Ley

del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 70.- TRABAJO DE DISCAPACITADOS.

La Empresa se fijará como objetivo destinar, al menos, el 3% de sus puestos de trabajo a trabajadores y trabajadoras discapacitados/as que estén reconocidos/as como tales por la Administración. En caso de igualdad entre trabajadores que opten a un puesto de trabajo, tendrá preferencia para ocuparlo el trabajador o trabajadora discapacitado/a.

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.

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 Giahsa preste sus servicios, lo rescatara, estará obligado a asumir la cuota de trabajadores que le corresponda.

ANEXO I.- SALARIO BASE Y SALARIO MENSUAL**GRUPO 1. DIRECCIÓN. SALARIO MENSUAL (valores en euros)**

	2016	2017	2018	2019	2020
GRUPO	S.M.	S.M.	S.M.	S.M.	S.M.
GERENTE	5.607,03	5.321,48	5766,78	6.212,08	6.339,31
DIRECTOR	4.602,75	4.756,75	5.026,24	5.295,74	5.372,74
SUBDIRECTOR 1	3.769,87	3.868,23	4.040,38	4.212,52	4.261,71
SUBDIRECTOR 2	3.700,47	3.796,38	3.964,23	4.132,08	4.180,04
JEFE DE SERVICIO	3.137,68	3.213,66	3.346,63	3.479,60	3.517,60

GRUPO 2. ADMINISTRACIÓN. SALARIO BASE MENSUAL (valores en euros)

	2016	2017	2018	2019	2020
GRUPO	S.M.	S.M.	S.M.	S.M.	S.M.
J. NEGOCIADO	1.207,43	1.207,43	1.207,43	1.288,54	1.311,71
OFICIAL ADMTVO.	891,80	891,80	891,80	948,02	964,08
AUX. ADMTVO.	740,24	740,24	740,24	783,87	796,34

GRUPO 3. TÉCNICOS Y OPERARIOS. SALARIO BASE MENSUAL (valores en euros)

	2016	2017	2018	2019	2020
GRUPO	S.M.	S.M.	S.M.	S.M.	S.M.
ENCARGADO	1.538,55	1.538,55	1.538,55	1.648,27	1.679,62
CAPATAZ	1.207,43	1.207,43	1.207,43	1.288,54	1.311,71
OFICIAL	891,80	891,80	891,80	948,02	964,08
AYUDANTE	740,24	740,24	740,24	783,87	796,34

ANEXO II.- COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO RESULTANTE DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

NIVELES VPT				
PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL	PUNTOS NIVEL	EUROS AÑO	EUROS MES
ENCARGADO/A SANEAMIENTO/DEPURACIÓN ENCARGADO/A MANTENIMIENTO	20	455	15.471,77	1.289,31
ENCARGADO/A INTEGRACIÓN INSTALACIONES ENCARGADO/A ABASTECIMIENTO	19	428	14.553,66	1.212,80
ENCARGADO/A PREVENCIÓN R.L. ENCARGADO/A REDES ENCARGADO/A R.S.U.	18	402	13.669,55	1.139,13
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO SIST. INF.	17	378	12.853,46	1.071,12
ENCARGADO/A OBRAS ENCARGADO/A PROYECTOS	16	355	12.071,38	1.005,95
CAPATAZ SANEAMIENTO/DEPURACIÓN	15	334	11.597,20	966,43
CAPATAZ MANTENIMIENTO 1 CAPATAZ ABASTECIMIENTO CAPATAZ MANTENIMIENTO 2 CAPATAZ INTEGRACIÓN INSTALACIONES	14	314	11.239,96	936,66
JEFE/A NEGOCIADO SISTEMAS OPERADOR/A SANEAMIENTO/DEPURACIÓN JEFE/A NEGOCIADO PROYECTOS TECNOLÓG. JEFE/A NEGOCIADO PREVENCIÓN R.L. CAPATAZ REDES JEFE/A NEGOCIADO SERVICIOS GENERALES CAPATAZ R.S.U. CAPATAZ OBRAS Y PROYECTOS	13	295	10.886,43	907,20
JEFE/A NEGOCIADO FORMACIÓN JEFE/A NEGOCIADO COMPRAS JEFE/A NEGOCIADO ATENCIÓN AL CLIENTE JEFE/A NEGOCIADO PROYECTOS CAPATAZ COORDINADOR INSPECTORES JEFE/A NEGOCIADO CONTABILIDAD OPERADOR/A SUPERVISOR CLASIFICACIÓN OPERADOR/A ABASTECIMIENTO JEFE/A NEGOCIADO FACTURACIÓN JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACIÓN	12	277	10.538,32	878,19

JEFE/A NEGOCIADO RECAUDACIÓN JEFE/A NEGOCIADO CONTROL REDES JEFE/A NEGOCIADO ALMACÉN	12	277	10.538,32	878,19
OPERADOR/A MANTENIMIENTO OPERADOR/A TELECONTROL	11	261	10.236,71	853,06
	10	245	9.706,23	808,85
INSPECTOR/A SANEAMIENTO REDES FONTANERO REDES OFICIAL DELINEANTE	9	230	9.204,02	767,00
OFICIAL ADMTVO. NÓMINAS CONTRATACIÓN OFICIAL SISTEMAS OFICIAL CONTROLADOR REDES OFICIAL CONDUCTOR ORGÁNICA	8	216	8.731,09	727,59
OFICIAL ADMTVO. CONTABILIDAD OFICIAL TRIAJE OFICIAL ADMTVO. TELECONTROL OFICIAL ADMTVO. ATENCIÓN AL CLIENTE OFICIAL INSPECTOR R.S.U.	7	203	8.288,48	690,71
OFICIAL CONDUCTOR SELECTIVA OFICIAL ADMTVO. R.S.U. OFICIAL CONDUCTOR TALLERES OFICIAL INSPECTOR COMERCIAL OFICIAL ADMTVO. CONTROL REDES	6	191	7.877,30	656,44
OFICIAL ADMTVO. FACTURACIÓN OFICIAL ADMTVO. CONTRATACIÓN OFICIAL ADMTVO. RECAUDACIÓN OFICIAL ALMACÉN G.D.M. OFICIAL ADMTVO. COMPRAS	5	180	7.498,62	624,89
AYUDANTE R.S.U. ORGÁNICA OFICIAL ADMTVO. SERVICIOS GENERALES AYUDANTE REDES	4	169	7.111,48	592,62
OFICIAL TOMA MUESTRAS ABASTECIMIENTO AYUDANTE TRIAJE AUXILIAR ADMTVO. TELECONTROL	3	159	6.758,27	563,19
AUXILIAR R.S.U. AUXILIAR COMPRAS AUXILIAR CONTABILIDAD TELEFONISTA	2	149	6.333,23	527,77
AYUDANTE R.S.U. SELECTIVA AYUDANTE ALMACÉN	1	118	5.015,57	417,96

ANEXO III.- VALOR DE CADA PAGA EXTRAORDINARIA**GRUPO 1. DIRECCIÓN (valores en euros)**

	2016	2017	2018	2019	2020
GRUPO	EXTRA	EXTRA	EXTRA	EXTRA	EXTRA
GERENTE	5.607,03	5.321,48	5766,78	6.212,08	6.339,31
DIRECTOR	4.602,75	4.756,75	5.026,24	5.295,74	5.372,74
SUBDIRECTOR 1	3.769,87	3.868,23	4.040,38	4.212,52	4.261,71
SUBDIRECTOR 2	3.700,47	3.796,38	3.964,23	4.132,08	4.180,04
JEFE DE SERVICIO	3.137,68	3.213,66	3.346,63	3.479,60	3.517,60

GRUPO 2. ADMINISTRACIÓN (valores en euros)

	2016	2017	2018	2019	2020
GRUPO	EXTRA	EXTRA	EXTRA	EXTRA	EXTRA
J. NEGOCIADO	2.216,98	2.485,75	2.712,79	2.712,79	2.712,79
OFICIAL ADMTVO.	1.692,16	1.875,61	2.028,00	2.028,00	2.028,00
AUX. ADMTVO.	1.451,04	1.591,35	1.705,98	1.705,98	1.705,98

GRUPO 3. TÉCNICOS Y OPERARIOS (valores en euros)

	2016	2017	2018	2019	2020
GRUPO	EXTRA	EXTRA	EXTRA	EXTRA	EXTRA
ENCARGADO	2.724,60	3.091,48	3.404,36	3.404,36	3.404,36
CAPATAZ	2.216,98	2.485,75	2.712,79	2.712,79	2.712,79
OFICIAL	1.692,16	1.875,61	2.028,00	2.028,00	2.028,00
AYUDANTE	1.451,04	1.591,35	1.705,98	1.705,98	1.705,98

ANEXO IV.- HORARIOS

35 HORAS SEMANALES

PRODUCCIÓN ABASTECIMIENTO + DEPURACIÓN	Desde	Hasta	Horas	
Oficiales y Ayudantes				
<i>Mañana</i>	07:00	15:00	8	*
<i>Tarde</i>	15:00	23:00	8	*
Jefes y Cuadros Intermedios				
Subdirección, Jefes Servicio y Encargados				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	*
<i>Tardes (2 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
<i>Mañana</i>	07:00	15:00	8	*

PRODUCCIÓN TELECONTROL	Desde	Hasta	Horas	
Oficiales y Ayudantes				
<i>Mañana</i>	06:00	14:00	8	*
<i>Tarde</i>	14:00	22:00	8	*
<i>Noche</i>	22:00	06:00	8	*
Jefes y Cuadros Intermedios				
Jefes Servicio				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	*
<i>Tardes (2 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
<i>Mañana</i>	07:00	15:00	8	*
<i>Tardes (2 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	

REDES	Desde	Hasta	Horas	
Oficiales y Ayudantes (General)				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	
<i>Tarde</i>	15:00	22:00	7	
Oficiales Planificación				
<i>Mañana</i>	07:30	15:30	8	*
<i>Tarde</i>	14:30	22:30	8	*
Jefes Negociado				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	
<i>Tardes (2 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Jefes y Cuadros Intermedios				
Subdirección y Jefes Servicio				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	*
<i>Tardes (2 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Encargados				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	*
<i>Tardes (2 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	
<i>Tarde</i>	15:00	22:00	7	

R.S.U.	Desde	Hasta	Horas	
Oficiales y Ayudantes (General)				
<i>Mañana</i>	07:00	14:00	7	
<i>Tarde</i>	15:00	22:00	7	
<i>Noche</i>	00:00	07:00	7	
Oficiales y Ayudantes (Selectiva)				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	
Jefes y Cuadros Intermedios				
Jefes Servicio				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	*
<i>Tardes (2 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Encargados				
<i>Mañana</i>	07:00	15:00	8	*
Capataces				
<i>Mañana</i>	07:00	15:00	8	*
<i>Noche</i>	23:00	07:00	8	*
PLANTA CLASIFICACIÓN ENVASES				
Operadores Triaje	08:00	14:00	6	
Oficial Mantenimiento	07:00	15:00	8	*

ATENCIÓN AL CLIENTE	Desde	Hasta	Horas	
Oficiales y Ayudantes				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	
<i>Tarde</i>	14:00	21:00	7	
Jefes y Cuadros Intermedios				
Subdirector y Jefes Servicio				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	*
<i>Tardes (2 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Jefes Negociado				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	*
<i>Tardes (2 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	*
<i>Tardes (2 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	

HORARIO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	

37,5 HORAS SEMANALES

PRODUCCIÓN ABASTECIMIENTO + DEPURACIÓN	Desde	Hasta	Horas	
Oficiales y Ayudantes				
<i>Mañana</i>	07:00	15:00	8	*
<i>Tarde</i>	15:00	23:00	8	*
Jefes y Cuadros Intermedios				
Subdirección, Jefes Servicio y Encargados				
<i>Mañana</i>	08:00	15:00	7	*
<i>Tardes (2 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
<i>Mañana</i>	07:00	15:00	8	*

PRODUCCIÓN TELECONTROL	Desde	Hasta	Horas	
Oficiales y Ayudantes				
<i>Mañana</i>	06:00	14:00	8	*
<i>Tarde</i>	14:00	22:00	8	*
<i>Noche</i>	22:00	06:00	8	*
Jefes y Cuadros Intermedios				
Jefes Servicio				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	*
<i>Tardes (1 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	*
<i>Tardes (1 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	

REDES	Desde	Hasta	Horas	
Oficiales y Ayudantes (General)				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	
<i>Tarde</i>	15:00	22:30	7,5	
Oficiales Planificación				
<i>Mañana</i>	07:30	15:30	8	*
<i>Tarde</i>	14:30	22:30	8	*
Jefes Negociado				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	
<i>Tardes (1 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Jefes y Cuadros Intermedios				
Subdirección y Jefes Servicio				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	*
<i>Tardes (1 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Encargados				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	*
<i>Tardes (1 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	
<i>Tarde</i>	15:00	22:30	7,5	

R.S.U.	Desde	Hasta	Horas	
Oficiales y Ayudantes (General)				
<i>Mañana</i>	07:00	14:30	7,5	
<i>Tarde</i>	15:00	22:30	7,5	
<i>Noche</i>	23:30	07:00	7,5	
Oficiales y Ayudantes (Selectiva)				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	
Jefes y Cuadros Intermedios				
Jefes Servicio				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	*
<i>Tardes (1 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Encargados				
<i>Mañana</i>	07:00	15:00	8	*
Capataces				
<i>Mañana</i>	07:00	15:00	8	*
<i>Noche</i>	23:00	07:00	8	*
PLANTA CLASIFICACIÓN ENVASES				
Operadores Triaje	08:00	14:25	6,45	
Oficial Mantenimiento	07:00	15:00	8	*

ATENCIÓN AL CLIENTE	Desde	Hasta	Horas	
Oficiales y Ayudantes				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	
<i>Tarde</i>	14:00	21:30	7,5	
Jefes y Cuadros Intermedios				
Subdirector y Jefes Servicio				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	*
<i>Tardes (1 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Jefes Negociado				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	*
<i>Tardes (1 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	*
<i>Tardes (1 por semana)</i>	17:00	19:30	2,5	

HORARIO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN				
<i>Mañana</i>	07:45	15:15	7,5	

(*) Los puestos marcados con asterisco suponen asignación de prolongación de jornada, sin perjuicio de aquellos otros determinados por la Dirección de la Empresa.

ANEXO V.- PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

Ambas representaciones deciden ratificar el siguiente acuerdo dejando constancia expresa de que, el mismo es el fruto de los trabajos realizados por la Comisión designada al efecto, por lo que, tomando en consideración las propuestas evacuadas, así como las conclusiones alcanzadas, ambas representaciones, por unanimidad, y tras coincidir en la necesidad de acordar un Plan de Jubilaciones Parciales con Contratos de Relevo, de aplicación a GIAHSA manifiestan perseguir los siguientes objetivos:

Se registrá por los siguientes elementos:

Primero.- Facilitar el acceso a la jubilación parcial del personal afectado por el VIII Convenio Colectivo de GIAHSA que cumpla los requisitos y condiciones exigidas por la legislación vigente, de esta forma se da la regulación adecuada a un derecho reconocido a las trabajadoras y trabajadores por el legislador.

Segundo.- Fomentar el empleo, mediante el relevo de la trabajadora o del trabajador jubilado parcialmente a través de un procedimiento de contratación externa o mediante personal que se encuentre vinculado a GIAHSA por un contrato laboral de carácter temporal. De esta forma se protege el empleo existente.

Tercero.- Impulsar el desarrollo profesional y las posibilidades de carrera del personal de GIAHSA que de esta forma tendrá mayores opciones de promocionar a puestos de superior grupo mediante la aplicación del mecanismo de promoción interna previsto en el VIII Convenio Colectivo de GIAHSA (Art. 11).

Cuarto.- Facilitar a la Dirección de la Empresa la planificación y adecuación de sus recursos humanos a las necesidades organizativas, técnicas, económicas y de producción de su entorno.

Por todo lo expuesto, se acuerda establecer un Plan de Jubilaciones Parciales con Contratos de Relevo, todo ello sin perjuicio de lo contemplado en la legislación vigente que pudiera ser mas favorable para el trabajador/a, conforme a las siguientes cláusulas:

Primero.- Su ámbito de aplicación se extenderá a todas aquellas trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de GIAHSA.

Segundo.- Su vigencia será efectiva, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Tercero.- Las trabajadoras y trabajadores que, cumpliendo los requisitos exigidos en cada momento por la legislación vigente, deseen acogerse a la jubilación parcial regulada en este Plan, deberán ponerlo de manifiesto al Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista en cada caso.

Cuarto.- La Empresa, una vez comprobado que la solicitud cumple con los requisitos previstos por la legislación vigente en cada momento y se adecua a lo dispuesto en el presente Plan, remitirá un escrito a la trabajadora o trabajador afectado en el que se le informará de la fecha prevista de efectividad de su pase a la jubilación parcial, bien entendido que la misma quedará condicionada a la resolución aprobatoria del Organismo Público (I.N.S.S.) que ha de acceder a la pensión de la trabajadora o trabajador, así como de la disponibilidad de personal de relevo, como por otra parte exige la legislación.

Quinto.- Si la trabajadora o trabajador en cuestión puede pasar a la situación de jubilación parcial, desde el momento en que efectivamente se perfeccione su pase a tal situación, por el Departamento de Recursos Humanos se procederá a transformar su relación laboral en GIAHSA por un contrato a tiempo parcial, con prestación del porcentaje de jornada anual pactado, concentrándose la prestación de la misma, con carácter general, en función de lo previsto en este Plan para los distintos Departamentos, tal y como se prevé en la cláusula décima. En caso de existir razones que impidan a la trabajadora o trabajador interesado poder asumir lo establecido genéricamente para su Departamento, éste/a expondrá sus razones que serán conocidas por la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación prevista en el Convenio Colectivo de GIAHSA, que adoptará las medidas a fin de subsanar, si fuera posible, el motivo que impide el perfeccionamiento de la jubilación parcial en los términos genéricamente establecidos, sin menoscabo de lo establecido por la legislación vigente.

La concreción de los periodos de realización de la jornada anual, una vez clarificada su concentración tal y como se establece el párrafo anterior, será acordada entre la trabajadora o trabajador afectado y GIAHSA, toda vez que el porcentaje de jornada a realizar será establecido individualmente por cada trabajadora o trabajador, siempre en atención a los límites que en cada momento establezca la legislación laboral

vigente.

Sexto.- La trabajadora o trabajador, una vez transformada su relación laboral con GIAHSA en un contrato a tiempo parcial, percibirá por su jornada laboral en GIAHSA, la retribución que en cada momento determine el Convenio Colectivo en vigor, bien entendido que sus retribuciones serán proporcionales al porcentaje de jornada desempeñado, en relación con todos los conceptos retributivos, a excepción de:

- 1.- Ayudas de Estudio: Serán abonadas como si su jornada fuera completa.
- 2.- Prestaciones Sociales: Serán abonadas como si su jornada fuera completa.
- 3.- Bolsa de Vacaciones: Será abonada como si su jornada fuera completa.
- 4.- Bolsa de Vacaciones adicional: Será abonada como si su jornada fuera completa.

Séptimo.- En relación con el SEGURO COLECTIVO DE JUBILACIÓN: se seguirán realizando las aportaciones por ambas partes como si su jornada fuera completa (siempre que lo permita la normativa del seguro).

Octavo.- Las ayudas a la jubilación contenidas en este Convenio se percibirán cuando se produzca la jubilación efectiva y total del trabajador o trabajadora.

Noveno.- Las cantidades previstas en este Convenio Colectivo como "Ayuda a la Jubilación" no serán de aplicación, en cuanto al factor multiplicador por anticipación de la edad respecto de la edad de acceso a la jubilación ordinaria, a las trabajadoras y trabajadores que se jubilen parcialmente, ya que éstas están previstas para aquellos trabajadores que se jubilen totalmente.

Décimo.- Por departamentos, los criterios que con carácter general se aplicarán a la concentración de la jornada a prestar por las trabajadora y trabajadores que accedan a la jubilación parcial serán las siguientes:

- 1.- R.S.U.: La trabajadora o trabajador acumulará el porcentaje de jornada a realizar en GIAHSA en un número de días al año, concentrándose, de común acuerdo con la empresa, en los meses en los que ésta cubre las vacaciones anuales reglamentarias del resto del personal del departamento, de tal manera que la trabajadora o

trabajador jubilado parcialmente pasaría a cubrir las necesidades de vacaciones o refuerzos de sus compañeros en esos meses.

2.- REDES: Con carácter general, se adopta la misma opción de RSU, no obstante hay que hacer una mención especial respecto del personal que presta sus servicios en los puestos de trabajo de Control de Redes, donde, se estará a las peculiaridades de este colectivo.

3.- PRODUCCIÓN: En este caso se recomienda utilizar el criterio ya manifestado para el colectivo de RSU. Además se quiere hacer notar que este tipo de solución podría aliviar el cuadrante de turnos, ya que se puede disponer de un trabajador más durante el periodo de verano (se recuerda que aquí las vacaciones de los operadores no se sustituyen). Para ello, la dificultad que se plantea es que, dado que el cuadrante se diseña antes de empezar el año, para poder tener en cuenta tal situación, la trabajadora o trabajador interesado en acceder a la jubilación parcial deberá ponerlo de manifiesto a la empresa antes de finalizar el año anterior a su efectividad.

4.- PLANTA DE CLASIFICACIÓN: De igual modo, se aplicaría el mismo criterio ya establecido para el colectivo de RSU.

5.- COMERCIAL: En este punto, se plantean dos posibilidades a determinar en cada caso concreto:

a) Concentrar, igual que en los casos operativos, la prestación del trabajador jubilado parcialmente en determinados meses del año, que podrían seguir la misma pauta, es decir, en los meses de verano para sustituir a los compañeros que disfrutan de sus vacaciones anuales reglamentarias.

b) Disminuir la jornada diaria en un número de horas/día (esto evitaría la “desconexión”, si bien dificultaría la simultaneidad con el “nuevo”, si así se pacta con el trabajador o trabajadora afectado/a. Esta opción deberá contar con la aprobación del trabajador.

En el caso de los inspectores de atención al cliente se estima que la única posibilidad es la acumulación como en el personal operativo.

6.- G.D.M.: En este caso se aconseja el mismo criterio del personal operativo, es decir, la concentración del tiempo de prestación, para el personal operativo de

Almacén, quedando el personal técnico y administrativo en las mismas circunstancias que el de Comercial.

7.- PROYECTOS Y OBRAS: En este caso se aconseja el mismo criterio del personal operativo para el personal operativo de Obras y para el personal técnico y administrativo aplicar los mismos criterios que para el personal de Comercial.

8.- INFORMÁTICA: En este caso se aplicaría el mismo criterio ya descrito para el personal del Departamento Comercial.

9.- RR.HH.: En este caso se aplicaría el mismo criterio ya descrito para el personal del Departamento Comercial.

10.- CONTABILIDAD: En este caso se aconseja la aplicación del mismo criterio ya manifestado en el caso de Comercial.

11.- SERVICIOS GENERALES: En este caso se aconseja la aplicación del mismo criterio ya manifestado en el caso de Comercial.

Undécimo.- El presente Plan está condicionado por la regulación legal en esta materia, por lo que, de producirse variaciones que supongan modificaciones sustanciales de las obligaciones asumidas por las partes firmantes de este acuerdo, se deberá proceder a la renegociación en su conjunto del Plan objeto de acuerdo.

ANEXO VI.- BOLSAS DE VACACIONES

GRUPO	2016		2017		2018		2019		2020	
	B.V.	B.A.	B.V.	B.A.	B.V.	B.A.	B.V.	B.A.	B.V.	B.A.
J. NEGOCIADO	257,12	185.54	267,92	193,33	787,08	193,33	787,08	193,33	787,08	193,33
OFICIAL ADMT.	257,12	185.54	267,92	193,33	637,76	193,33	637,76	193,33	637,76	193,33
AUX. ADMT.	257,12	185.54	267,92	193,33	562,27	193,33	562,27	193,33	562,27	193,33
ENCARGADO	257,12	185.54	267,92	193,33	958,77	193,33	958,77	193,33	958,77	193,33
CAPATAZ	257,12	185.54	267,92	193,33	787,08	193,33	787,08	193,33	787,08	193,33
OFICIAL	257,12	185.54	267,92	193,33	637,76	193,33	637,76	193,33	637,76	193,33
AYUDANTE	257,12	185.54	267,92	193,33	562,27	193,33	562,27	193,33	562,27	193,33

B.V. (Bolsa de vacaciones). B.A. (Bolsa adicional). Valores en euros.

ANEXO VII.- PLUS NOCTURNIDAD

GRUPO	2016	2017	2018	2019	2020
CAPATAZ	362,23	362,23	362,23	362,23	27,62% S.B.
OFICIAL	267,54	267,54	267,54	267,54	27,77% S.B.
AYUDANTE	222,07	222,07	222,07	222,07	27,89% S.B.

Valores en euros.

ANEXO VIII.- EXPECTATIVAS

GRUPO	2016	2017	2018	2019	2020
EXPECTATIVA A					
CAPATAZ	43,12	43,12	43,12	43,12	23,01% S.B.
EXPECTATIVA B					
OFICIAL	12,74	12,74	12,74	12,74	9,25% S.B.
AYUDANTE	10,57	10,57	10,57	10,57	9,30% S.B.

Valores en euros.

ANEXO IX: PLAN DE IGUALDAD DE GIAHSA

I. INTRODUCCIÓN.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

Objeto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

“Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ambas partes declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la empresa y específicamente en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa.

Todo ello, como reconocimiento de un derecho genuino de las mujeres, que es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Las partes firmantes del presente plan entienden, igualmente, que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

A) DEFINICIONES (LEY IGUALDAD).

El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y el Comité de Empresa, bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Entre las definiciones importantes contenidas en dicha ley cabe reseñar:

- **El Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación

y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Plan de igualdad:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- **Discriminación directa e indirecta:** se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** constituye acoso sexual cualquier com-

portamiento, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atender contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerarán también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Discriminación por embarazo o maternidad:** constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

- **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

- **Acciones positivas:** con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación

con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Tutela judicial efectiva:** cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- **No constituirá discriminación en el acceso al empleo,** incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

B) PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN.

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de GIAHSA.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y su Comité firmantes del presente acuerdo, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

3. Asegurar que la gestión de Recursos Humanos no se desvía de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

4. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

5. Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por la Empresa, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados/as y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

6. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de GIAHSA.

C) POLITICA DE IGUALDAD DE GIAHSA.

Política de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades. En esta línea, GIAHSA asume y promueve los siguientes compromisos corporativos:

1.- **Garantizar la calidad del empleo.** Fomentar el mantenimiento de empleos estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.

2.- **Implantar medidas de conciliación.** Respetar la vida personal y familiar de sus profesionales y promueve las medidas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.

3.- **Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades.** Promover la igualdad de oportunidades entre sus profesionales y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los principales pilares del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato igualitario, que asegure un adecuado desempeño e impulse la progresión personal y profesional de nuestro equipo humano, en los siguientes ámbitos:

-Formación: asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.

-Apoyo a los trabajadores con capacidad disminuida, promoviendo su ocupa-

ción efectiva.

-Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.

4.- **Respeto a la diversidad.** Promover la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

5.- **Cumplimiento con la legalidad vigente.** Rechazar cualquier manifestación de acoso -físico, sexual, psicológico, moral u otros de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, GIAHSA promoverá las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando se consideren necesarias.

6.- **Mantenimiento de los compromisos con las Instituciones Externas.** GIAHSA se compromete con el cumplimiento de los compromisos adquiridos con el fin de obtener y mantener cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan en materia de conciliación e igualdad.

D) RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD.

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde al/la Subdirector/a RRHH de GIAHSA, quien informará sobre éstas a la Comisión de Seguimiento del presente Plan.

II. CONDICIONES LABORALES.

II.1.- INGRESO EN LA EMPRESA.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género en los procesos de selección y contratación de personal se establecen los siguientes:

OBJETIVOS:

A) Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social.

B) Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los candidatos reciben el mismo trato durante todo el proceso.

Para cumplir estos objetivos se adoptarán las siguientes:

MEDIDAS:

A) Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.

B) Utilización de un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas.

C) Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista.

D) La empresa formará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a los/las responsables de selección de personal.

II.II.- FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

El personal de GIAHSA debe seguir aprendiendo y creciendo ya que el entorno cada vez es más exigente y requiere un desarrollo continuo.

Para asegurar la formación en igualdad se establecen los siguientes:

OBJETIVOS:

A) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

B) Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Para lograr el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes:

MEDIDAS:

A) La incorporación al Plan de Formación de acciones específicas en los temas de igualdad.

B) Se llevara a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación y violencia de género a los equipos directivos, mandos, personal de selección así como a todos aquellos que tengan competencias en la aplicación del Plan.

C) Se llevaran a cabo actividades formativas dirigidas a los trabajadores y trabajadoras para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad.

D) Se facilitará la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

E) Se asegurarán la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan tras un tiempo con el contrato en suspenso a causa de sus responsabilidades familiares.

II.III.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Los diferentes sistemas de promoción instaurados en la empresa tienen como finalidad estimular el desarrollo personal del empleado/a para conseguir nuevas compe-

tencias, que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la Empresa.

Para asegurar la promoción profesional en igualdad se establecen los siguientes:

OBJETIVOS:

- A. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- B. Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
- C. Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.
- D. Mantener el reconocimiento de los méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.
- E. Garantizar la igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se implantarán las siguientes:

MEDIDAS:

- A) Se publicitará en la empresa que los procesos de promoción se realizan en igualdad de Oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.
- B) Se informará a todo el personal de las vacantes existentes, a través de los medios que en cada momento se entienda puedan dar mejor resultado para garantizar el acceso a esta información.
- C) Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción, no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- D) Potenciar las medidas actualmente existentes para garantizar que los procedimientos de promoción valoran criterios únicamente objetivos (tribunales, prue-

bas de examen,...).

E) En situación de excedencia por cuidado de hijo/a o por cuidado de familiar de hasta 2º grado, se podrá participar en convocatorias de cobertura de vacantes/promociones, en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.

II.IV.- RETRIBUCIÓN.

Entendiendo por ambas partes la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia la transparencia y neutralidad en el mismo sin tener ningún condicionante por motivo de género, se fijan los siguientes:

OBJETIVOS:

A) Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.

B) Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

C) Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se profundizarán en las siguientes:

MEDIDAS:

A. Estructura retributiva clara y transparente.

B. Mantener los sistemas de gestión de personas asegurando permanentemente que el sistema de compensación instaurado esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

C. Análisis de los actuales canales de comunicación e información a los empleados/as y mejoras a introducir en su caso.

II.V.- OTRAS CONDICIONES LABORALES.

OBJETIVO:

Garantizar en todos los ámbitos de la empresa la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para la consecución de este objetivo se establecen y/o fomentarán las siguientes:

MEDIDAS:

A) Revisión de los tipos de contratos para asegurar que no existe ninguna discriminación.

B) Implementar todas las medidas necesarias a fin de evitar por convenio colectivo la desigualdad de trato de mujeres y hombres en lo referente a la clasificación profesional.

C) Revisar la denominación y la descripción de los puestos de trabajo y de competencias profesionales utilizando un lenguaje neutro.

D) Revisar la normativa de desarrollo del convenio para adaptarla mediante la utilización de un lenguaje neutro.

III. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

En el orden de reflejar el compromiso con la Igualdad de Oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización en información, se fija el siguiente:

OBJETIVO:

Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados ... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.

Para lograr la consecución de este objetivo se establecen las siguientes:

MEDIDAS:

A) Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de Igualdad de Trato y Oportunidades y no Discriminación.

B) Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos, internos y externos.

C) Se editarán manuales específicos sobre esta materia, cuyo contenido será determinado por la comisión de igualdad.

D) Reservar en intranet un espacio exclusivo para difundir el Programa, asegurando que la totalidad de la plantilla pueda tener acceso a dicha información.

E) Utilización de los medios internos de Comunicación, como revista de la empresa, tableros de anuncios, etc., para difundir mensajes sobre igualdad de Oportunidades.

F) Redactar e incorporar al Sistema de Gestión de GIAHSA una declaración de principios o política de igualdad que incluya el compromiso de la Dirección de la Empresa en la Igualdad de oportunidades.

G) Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente a los trabajadores/as la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas. Se procurará incrementar la sensibilización, información y formación, dirigida a los trabajadores/as a fin de difundir todos los permisos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres, cuando así proceda.

IV. CONCILIACIÓN LABORAL PERSONAL Y FAMILIAR.

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este plan, su adaptación

práctica a las circunstancias de nuestra Empresa.

OBJETIVO:

Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

De forma específica, se establecen las siguientes:

MEDIDAS:

- Permisos retribuidos.
- Derechos por lactancia.
- Reducciones de jornada por motivos familiares.
- Excedencia.
- Cambio de puesto.
- Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Política maternidad.

Los/las trabajadores/as que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando, en los términos regulados en el presente punto y en las normas legales que sean de aplicación, la integridad de sus derechos laborales.

Los derechos reconocidos en el presente punto podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los trabajadores/as de GIAHSA, sea cual fuere su modalidad de contratación.

Permisos y licencias retribuidas:

Serán los contenidos en correspondiente apartado del Convenio Colectivo de GIAHSA que en cada momento se encuentre en vigor, así como en la legislación laboral vigente.

Reducciones de jornada por motivos familiares.

Su regulación está contenida en el correspondiente apartado del Convenio Colectivo de GIAHSA que en cada momento se encuentre en vigor, así como en la legislación laboral vigente.

Excedencias.

Su regulación está contenida en el correspondiente apartado del Convenio Colectivo de GIAHSA que en cada momento se encuentre en vigor, así como en la legislación laboral vigente.

Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar.

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar simultáneamente el normal funcionamiento de los turnos y el ejercicio por parte de los trabajadores/as a turno de sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, pudiendo, en tal sentido, promover o facilitar acuerdos entre los integrantes del turno al que correspondan dichos trabajadores/as.

V. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del contenido del plan.

Objeto de la Comisión:

- Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.

- Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Asume sus funciones la Comisión paritaria.

Reuniones:

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan la comisión se reunirá semestralmente aunque inicialmente las reuniones podrán ser trimestrales.

A tal fin, la empresa facilitará a la comisión los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

VI. PROTOCOLO DE ACOSO.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO Y ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN DENUNCIARSE.

I.- Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad,

incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones; discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

GIAHSA, conforme a los principios de la ética empresarial y específicamente de respeto de los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales entiende que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de GIAHSA y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

De acuerdo con estos principios, GIAHSA se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

II.- Objetivo del presente Protocolo.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1.- Establecimiento de medidas mediante las cuales GIAHSA procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2.- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a, y a tal fin se encuentra incorporado como tal procedimiento al Sistema de Gestión de GIAHSA.

III.- Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa establecerá las siguientes medidas.

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

2. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.

3. La Empresa facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

IV.- Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a

cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

MEDIDAS QUE GIAHSA PONE A DISPOSICIÓN DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La violencia de género constituye uno de los ataques más directos a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación.

Las dramáticas situaciones que se derivan de esta violencia no dejan indiferente a las partes firmantes de este Plan, por lo que, uno de los objetivos a desarrollar de futuro será poner a disposición de las trabajadoras víctimas de la violencia de género aquellas medidas que contribuyan a aliviar su situación y que, de común acuerdo, se pacten.



*VIII Convenio Colectivo Gestión Integral del Agua de Huelva S.A.
GIAHSA. Aljaraque. Diciembre de 2016*
