

**IX CONVENIO LABORAL
GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA DE HUELVA, S.A.U.
GIAHSA**

CAPITULO I

PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y las normas sociales entre la Empresa GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA DE HUELVA, S.A.U. (en adelante GIAHSA) y 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 tres años, y entrará en vigor, a efectos económicos, el 1 de enero del 2021 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 BOP, finalizando el Convenio el día 31 de diciembre del 2023.

Salvo que expresamente se diga otra cosa, las cuantías que aparecen reflejadas en el Convenio, se entienden referidas al 2021. Las retribuciones correspondientes a los distintos grupos profesionales serán las contenidas en las Tablas Salariales, para el año 2021, que figuran en los correspondientes anexos, del presente Convenio, habiéndose tomando como base para su cálculo las que se encontraban en vigor en 2020. Para los años 2022 y 2023, las Tablas Salariales serán calculadas en función de lo recogido en este artículo del presente Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio a las tablas salariales se le aplicará lo siguiente:

1. A partir del 1 de enero de 2021 se abonarán las tablas salariales así como todos los conceptos retributivos vigentes en el Convenio Colectivo durante el año 2020, incrementándose en el porcentaje de aumento salarial previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el mencionado año, como pago a cuenta del IPC real más el 1% del año 2020, excepto aquellos conceptos económicos pactados en el presente Convenio Colectivo de forma expresa para el año 2021, que permanecerán inalterables.

2. A partir del 1 de enero de 2022 se abonarán las tablas salariales así como todos los conceptos retributivos vigentes en el Convenio Colectivo durante el año 2021, incrementándose en el porcentaje de aumento salarial previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el mencionado año, como pago a cuenta del IPC real más el 1% del año 2021.

3. A partir del 1 de enero de 2023 se abonarán las tablas salariales así como todos los conceptos retributivos vigentes en el Convenio Colectivo durante el año 2022, incrementándose en el porcentaje de aumento salarial el IPC real más 1% del año 2022, incorporando la regularización de los porcentajes añadidos superiores al IPC más el 1% de los años 2020 y 2021 y siempre que no superen el máximo establecido para el sector público en los Presupuestos Generales del Estado para el año mencionado.



En el caso que el IPC más el 1% en cada año establecido por el INE registrara al 31 de diciembre del año 2022, como diferencial sobre el 31 de diciembre del 2020, un valor superior al inicialmente aplicado como incremento salarial a cuenta durante dicho periodo se efectuará una revisión salarial igual al exceso sobre dicho porcentaje inicial. En caso de llevarse a cabo la revisión salarial prevista en el presente artículo y con objeto de compensar a los/as trabajadores/as de la pérdida del poder adquisitivo del citado diferencial, la Empresa abonará a los/as trabajadores/as en la nómina del mes de febrero de 2024, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2023, en concepto de Regularización Convenio Colectivo 2021-2023, formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los/as trabajadores/as en el ejercicio fiscal del 2023.

ARTÍCULO 3.- DENUNCIA Y REVISIÓN.- El presente Convenio se entenderá prorrogado por el plazo de un año si a su vencimiento no es denunciado por alguna de las partes, con el plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha de su finalización. Una vez concluida su vigencia y hasta tanto sea sustituido por otro, continuarán rigiendo en su totalidad las cláusulas normativas. Ambas representaciones se comprometen a iniciar las negociaciones del siguiente Convenio no más tarde del mes siguiente a la terminación del mismo o de la prórroga.

La Representación de los Trabajadores y la Empresa, que han negociado el presente IX Convenio Colectivo de GIAHSA, se comprometen a que en las próximas Elecciones Sindicales, que se celebrarán en el año 2023, sólo exista un Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, para los dos Códigos Nacionales de Actividades Económicas CNAES existentes en GIAHSA, es decir, suministro de agua potable y depuración de aguas residuales y recogida de residuos sólidos urbanos.

ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- Todas las estipulaciones contenidas en este Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la Autoridad competente derogase, o no aprobase, alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho 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/as los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, concretamente, para aquellos trabajadores subrogados de Ayuntamientos, las retribuciones que reciban como consecuencia de su aplicación, en ningún caso serán inferiores a los salarios que vengán percibiendo en sus Ayuntamientos de origen como contraprestación a los servicios que aquellos les prestaran con carácter ordinario, aunque la estructura salarial y cuantía de los conceptos que la integran será la que se derive de la presente norma.

Si 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 Artículo 34 del presente convenio, se le reconocerá un complemento personal por la diferencia acreditada. Dicho complemento no será absorbible, salvo en caso de cambio de grupo en la Empresa, pero tampoco le afectarán los posibles incrementos del Convenio.

ARTÍCULO 6.- PUBLICACIÓN.- Una vez aprobado por la Autoridad Laboral, en el plazo máximo de CUARENTA Y CINCO DÍAS (45 DÍAS) se publicará de manera permanente en los Tablones de Anuncios de los distintos Centros así como en la 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 sustancial que se acometa.

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

GIAHSA, teniendo en cuenta, el ámbito funcional de aplicación del IX Convenio Colectivo de GIAHSA, que por decisión organizativa y de forma voluntaria, modifique su sistema de trabajo, de tal forma que distribuya parte de la prestación de trabajo presencial por TRABAJO A DISTANCIA, quedará dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se relaciona lo siguiente:

- El trabajo a distancia será voluntario tanto para la Empresa como para el/la trabajador/a, siendo reversible en cualquier momento a petición de una de las partes.

- Es necesario la formalización del acuerdo de trabajo a distancia entre la empresa y el/la trabajador/a.

- El acuerdo deberá formalizarse por escrito, registrándose en la oficina de empleo y deberá entregarse a la representación legal de los trabajadores. (ANEXO X).

- El acuerdo deberá incluir, entre otros aspectos posibles, el inicio y la finalización de la jornada, los tramos de actividad, el tiempo de activación y desactivación de equipos, el periodo de trabajo a distancia establecido, el cual se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, salvo que se pacte una prórroga por ambas partes. En caso de prórroga, dicho acuerdo deberá consignarse por escrito y de acuerdo a la normativa vigente.

- El acuerdo también deberá recoger el centro de trabajo de GIAHSA al que queda adscrito el/la trabajador/a y el lugar de trabajo a distancia elegido por el/la trabajador/a, para el desarrollo del trabajo a distancia. Asimismo, deberán tanto inventariarse los medios, equipos, herramientas, consumibles y elementos muebles a utilizar por el trabajador.

- El control horario del trabajo realizado por el/la trabajador/a se realizará a través de la "Aplicación Control de Presencia" instalado en dispositivos móviles u ordenadores, con el fin de dar cumplimiento del Artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La Empresa podrá solicitar información a los departamentos que forman la Organización, de las actividades realizadas y su temporización, garantizando el derecho a la intimidad y a la protección de datos del trabajador/a a distancia.

- Si por motivos de trabajo, fuese necesaria la presencia física de algún trabajador/a o responsable de algún departamento o de la Empresa en el lugar de trabajo del teletrabajador y este fuera su domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de éste.



- Se podrá realizar reuniones a través de video conferencias con la Empresa y que en ningún caso se entienda como violación del domicilio privado.

- El trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la Empresa. No podrá suponer la asunción por el/la trabajador/a de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados. La Empresa compensará al trabajador/a de los demás gastos necesarios para la correcta prestación del trabajo con una cantidad mínima de 1,20€ día trabajado, salvo que ambas partes pacten otra cantidad a la establecida.

- La modificación de las condiciones deberá realizarse mediante acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a, debiéndose formalizar previamente por escrito.

- Derecho a la desconexión: Las partes deberán acordar un horario de disponibilidad de teletrabajo además de la necesidad de establecer y obligar a realizar un registro de la jornada correspondiente.

- Se reconocen los derechos relativos al acceso a la formación, promoción profesional, derechos de naturaleza colectiva y demás derechos recogidos en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Ley de Trabajo a Distancia, del trabajador/a.

- El trabajador/a tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo.

No obstante a lo anterior y reiterando, la Empresa deberá cumplir con lo establecido en el Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia o aquella otra que la sustituya en su caso.

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 que Convenio plantee.

(e) Procedimiento para solventar discrepancias sobre la interpretación del Convenio. Los acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría simple de los asistentes, siendo necesario, a efectos de "quorum" que asistan al menos cuatro de sus miembros, dos por parte de la Empresa y dos por parte del Comité. Asimismo se acuerda que, con carácter previo a cualquier otra actuación, se someterá a la Comisión el conocimiento de cualquier cuestión relacionada con sus competencias. En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes se someterán, con carácter previo a la adopción de medidas de conflicto o presión, a la mediación o arbitraje del mediador o arbitro que se nombre de mutuo acuerdo entre ellas o si no existe mutuo acuerdo se acudirán al organismo de resolución de conflictos en materia laboral.



(f) Cuantas otras medidas tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

(g) En todas las reuniones realizadas entre la Empresa y la representación de los trabajadores, sus correspondientes actas deberán ser entregadas a sus miembros, una vez finalizadas estas, con su aprobación y firma. Las actas serán publicadas en el portal del empleado.

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

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

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

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



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

Con respecto a la copia básica de todas las modalidades de Contratos de Trabajo queda regulado, según lo recogido en el artículo 8.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Según lo regulado en el Art. 15.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda aumentar la duración máxima de los contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción, que será de 12 meses dentro del periodo de 18 meses.

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 Jefes de Sección/Encargado será cubierto por la Empresa en los términos y condiciones que ésta decida, previo seguimiento favorable por evaluación continua y su correspondiente comunicación al Comité de Empresa.

b) Para el resto del personal, se realizaran 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 esta vía no fuese posible cubrir satisfactoriamente la vacante, GIAHSA determinará la forma de reclutamiento y selección a seguir.

Para realizar pruebas de aptitud o selección contempladas en los apartados b) y c), en su caso, se nombrará con carácter previo a la convocatoria de las pruebas un Tribunal formado por tres representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, que determinará los datos que se han de incluir en cada convocatoria, las pruebas a realizar, juzgará y puntuará las mismas entre los aspirantes, resolverá las posibles reclamaciones y establecerá el orden de ingreso según los puestos a cubrir. En caso de que las pruebas o exámenes se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se establece la obligación por parte de la Empresa de compensar los gastos originados.

ARTÍCULO 12.- PERIODO DE PRUEBA.- El ingreso de 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 POR INTERÉS PARTICULAR.- 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 el que habrán de permanecer por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. El período mínimo se podrá prorrogar por una sola vez, no superando tanto la excedencia voluntaria como la prórroga de ésta, un periodo máximo de 5 años, con previa comunicación a la Empresa con 15 días de anticipación a la fecha de terminación. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se considera concedida a partir de los 30 días naturales siguientes a la fecha de su solicitud, si no existe contestación por la Empresa, salvo que con anterioridad a dicha fecha haya sido concedida por la Empresa. Si 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 si ésta hubiere sido para trabajar en una empresa dedicada a las mismas actividades que GIAHSA en la provincia de Huelva.



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

Artículo 13 BIS.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS ESPECIALES.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en este tipo de excedencia, no en la general, conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El reingreso de las situaciones de excedencia recogidas en el presente artículo, deberá ser solicitado con un mes de antelación a la finalización de las mismas. En caso de no solicitar el meritado reingreso, se perderá el derecho de reingreso.



ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIA FORZOSA.- La Excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o realización de acciones o funciones sindicales de ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. En caso de no solicitar el meritado reingreso, se perderá el derecho de reingreso.

ARTÍCULO 15.- TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR.- Los/las trabajadores/as podrán ser destinados/as a realizar trabajos de grupo superior a la que ostenten, procurando dar rotación a los trabajadores/as interesados/as, 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, 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 INCAPACIDAD LABORAL E INVALIDEZ.- 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 vigilancia de la salud de la misma y tras informar a los representantes de los trabajadores, se procurará un puesto ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas, siempre que la plantilla de la Empresa lo permita y reciba ésta la conformidad del propio trabajador/a. Las retribuciones serán acordes al nuevo grupo profesional que el/la trabajador/a ostentará. El asunto será conocido por la Comisión Paritaria quién, en la medida de las condiciones del momento, estudiará las características particulares de cada situación.

ARTÍCULO 18.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.- Como regla general 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 efectuarán con los vehículos de la Empresa o, en su defecto, a costa de la misma.

Los sectores actualmente existentes, son los siguientes:

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

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

En los casos en que 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 el trabajador 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 y el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) en vigor para la conducción de los vehículos que la Empresa ponga a su disposición para el desempeño de sus funciones, siempre que para realizar las mismas sean necesarios. Será asimismo responsabilidad del trabajador/a actualizar la vigencia de dichos permisos.

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 y/o CAP actualizado o las revisiones periódicas podrá obtenerlo si lo desea a costa de ésta, a cuyo fin se arbitrarán los medios necesarios y las autoescuelas contratadas por GIAHSA 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.

Los costes que se generen serán abonados por el/la trabajador/a y reintegrados mediante transferencia bancaria por la Empresa contra la factura de la autoescuela y copia del permiso de conducir y/o CAP adquirido que presente el trabajador dentro de los dos meses siguientes a la obtención de susodicho permiso. Pasado estos dos meses, el trabajador perderá el derecho de reembolso.

Ello, no obstante, si el/la trabajador/a fuera suspendido/a para la obtención del permiso C cuatro veces en los exámenes correspondientes la Empresa quedará liberada de esta obligación. Para la obtención del permiso B si el/la trabajador/a fuera suspendido/a en dos convocatorias de exámenes correspondientes o no lo obtuviera en el plazo legalmente establecidos en las citadas convocatorias, la Empresa también quedará liberada de esta obligación. A fin de poder indemnizar el coste del mismo, 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 y del CAP así como los costes de desplazamiento.

Si por circunstancias ajenas al trabajador le fuera retirado dicho permiso temporalmente, la Empresa respetará todas sus condiciones laborales y salariales, poniendo a su disposición los medios necesarios para efectuar las tareas de trabajo encomendadas en el mencionado periodo.

Los vehículos que la empresa ponga a disposición de los/las trabajadores/as cumplirán todas las exigencias que la vigente normativa establece y los trabajadores/as deberán comprobar que cumplen con la normativa exigida antes de su conducción, no siendo los/las trabajadores/as responsables de más actos que las infracciones culposas que cometan. Igualmente, dada la climatología de la zona, se dotará de aire acondicionado a todos los vehículos de la empresa. Asimismo, en los futuros pliegos de contratación de flota de vehículos se incorporará, como criterio de baremación para su adjudicación, los elementos de seguridad activa y pasiva de los mismos.



CAPITULO 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 y 1.575 horas en computo anual, con una interrupción de 25 minutos diarios que se considerará a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 22.- HORARIO DE TRABAJO.- El personal prestará su jornada laboral según el planing horario y/o de turnos establecido. Los cuadrantes de horarios y/o turnos serán modificados de común acuerdo entre la Empresa y 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.

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.

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 Ayuntamientos, subrogados por GIAHSA antes del 31/12/2015, la comienzan en el lugar que tenían designado en los mismos o los que dentro del mismo municipio se designe.

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

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 primer día de diciembre, el interesado que entienda haber trabajado por este motivo un mayor número de jornadas anuales de las pactadas, lo comunicará a sus jefes, y comprobada la veracidad de la comunicación, se darán lo antes posible los descansos no disfrutados.

ARTÍCULO 24.- DESCANSO DIARIO.- Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá existir un período mínimo de 12 horas.

En consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, 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.

ARTÍCULO 25.- FIESTAS RETRIBUIDAS.- En atención al elevado número de municipios que componen el ámbito objetivo de los servicios prestados por GIAHSA, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio disfrutarán de dos festivos locales previstos para cada ejercicio, a su elección, bien entendido que sólo se podrá disfrutar de las fiestas correspondientes a uno de ellos y que no se podrá elegir un festivo de cada localidad.

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



ARTÍCULO 26.- VACACIONES.- El personal afectado por este Convenio tiene derecho a veintidos (22) días laborables al año de vacaciones retribuidas por el total de sus percepciones mensuales, pudiendo disfrutar de las mismas hasta el treinta y uno de enero del año siguiente.

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

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

ARTÍCULO 27.- DETERMINACIÓN PROGRAMA VACACIONES.- Con dos meses de antelación, la Dirección dará a conocer a los distintos grupos homogéneos que a efectos de vacaciones existan, las necesidades en dichos grupos, y respetando dichas necesidades, el personal de cada grupo en cuestión fijará, utilizando los criterios que considere oportunos el programa de vacaciones del año, dándoselo a conocer a la Dirección antes del último día del mes de enero.

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. Si persistiera el desacuerdo se estará a lo establecido en el art. 38.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

ARTÍCULO 28.- CÓMPUTO Y PÉRDIDA DE LAS VACACIONES.- Las vacaciones deberán comenzar y finalizar su disfrute dentro del periodo establecido desde el 1 de enero del año en curso y el 31 de enero del año siguiente, salvo mutuo acuerdo entre la Dirección y el interesado, que deberá constar por escrito, en caso contrario, en esta fecha se pierde el derecho al disfrute de las vacaciones que hubiera pendientes, salvo que dicha falta de disfrute se haya debido a la baja por enfermedad o accidente, en cuyo caso, al reincorporarse el interesado tras dicha baja, disfrutará las vacaciones que correspondan. No obstante lo anterior, la Comisión Paritaria regulada en el artículo 8 del presente Convenio conocerá y se pronunciará en aquellos casos puntuales que, sin estar comprendidos en lo anteriormente previsto, pudieren generar dudas acerca de la inaplicabilidad de lo establecido en este artículo en cuanto a pérdida del derecho a disfrute de vacaciones se refiere.

La baja médica acaecida durante el disfrute de las vacaciones no las interrumpirá, salvo en lo dispuesto en el punto anterior. Unicamente 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 embarazo, nacimiento o adopción de un hijo, así como por práctica de interrupción del embarazo se ajustara a la normativa vigente, en materia de suspensión de la relación laboral.
- d) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora tendrá derecho a dos horas 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 dos horas; con la misma finalidad. En caso de que ambos cónyuges trabajen, este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre. Todas las horas de lactancia se pueden unificar en días laborables, uniéndose estas al descanso por maternidad/paternidad
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) 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 o fraccionados. 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 supuesto 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 mas, 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 dudas al respecto, se convocará a la Comisión paritaria el siguiente día laboral, quien decidirá al respecto.

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

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

i) Por exámenes, el día de su realización.

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

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

l) Hasta 2 días por conciliación familiar, los cuales se podrán fraccionar por un computo mínimo de una hora, desde el 1 de febrero al 31 de enero del siguiente año.

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

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

Asimismo, los/as trabajadores/as pueden disfrutar de la acumulación de permisos retribuidos, recogidos en este artículo, siempre y cuando se produzca simultáneamente dos



hechos causantes, en un periodo de tiempo similar, los cuales, generan el derecho al disfrute de varios permisos retribuidos.”

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:

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

En caso de que 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 cuatro horas extraordinarias. Las horas extraordinarias efectivamente realizadas se retribuyen con el concepto salarial de horas extraordinarias y en el caso de no superar las cuatro horas extraordinarias, se retribuyen con el plus de disponibilidad, regulado en el artículo 37 D) del IX Convenio Colectivo de GIAHSA. 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.



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

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

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

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

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



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

Los grupos profesionales de GIAHSA, se asimilan a los grupos de clasificación existentes en la Administración Pública, conforme a la siguiente tabla, para el año 2021, según la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021:

| GRUPO PROFESIONAL | GRUPO ADMON . | MES NORMAL | P. EXTRA |
|--------------------------|----------------------|-------------------|-----------------|
| GERENTE | A1 | 46,74 | 28,85 |
| DIRECTOR/A | A1 | 46,74 | 28,85 |
| SUBDDIRECTOR/A 1 | A1 | 46,74 | 28,85 |
| SUBDDIRECTOR/A 2 | A1 | 46,74 | 28,85 |
| J. SERVICIO 1 | A1 | 46,74 | 28,85 |
| J. SERVICIO 2 | A1 | 46,74 | 28,85 |
| J. SECCIÓN | B | 33,44 | 28,92 |
| J. NEGOCIADO | B | 33,44 | 28,92 |
| OFICIAL ADTVO. | C1 | 28,85 | 24,91 |
| AUXI. ADTVO. | C2 | 19,64 | 19,44 |
| ENCARGADO | B | 33,44 | 28,92 |
| CAPATAZ | B | 33,44 | 28,92 |
| OFICIAL | C1 | 28,85 | 24,91 |
| AYUDANTE | C2 | 19,64 | 19,44 |

El precio de cada trienio, para los años 2022 y 2023, 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 Unificada", que engloban el concepto "Antigüedad Capitalizada" y el concepto "Antigüedad Capitalizada GIAHSA" como en el denominado "Trienios") a partir del día 01/01/2021, no podrá superar el 30% de la retribución que el trabajador o trabajadora en cuestión perciba en concepto de Salario Base. Una vez alcanzado el límite a que se hace referencia, se interrumpirá el proceso de cumplimiento de trienios y no podrá volver a activarse este proceso durante la vigencia del presente Convenio Colectivo ni aún en el caso de modificación en el precio del Salario Base que corresponda, bien entendido que aquellos trabajadores o trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo ya hubiesen alcanzado o superado el límite del 30% de referencia conservarán las cantidades que tuvieren en ese momento en concepto de antigüedad capitalizada.

A los solos efectos de cálculo del tope máximo de antigüedad, se establece como "Salario Base", para el Grupo 1 Dirección, los que tenían asignados en el VII Convenio Colectivo de GIAHSA, concretamente, en el Anexo I "Salario Base Mensual", mas el incremento del 1,00%, para el Grupo Profesional de Dirección, que son los siguientes:

| GRUPO PROFESIONAL | SALARIO BASE |
|--------------------------|---------------------|
| GERENTE | 3.061,80 |
| DIRECTOR/A | 2.626,59 |
| SUBDDIRECTOR/A 1 | 2.066,75 |
| SUBDDIRECTOR/A 2 | 2.066,75 |
| J. SERVICIO 1 | 1.756,17 |
| J. SERVICIO 1 | 1.756,17 |



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, de 6 meses, 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.

Por último, una vez finalizada la negociación del IX del Convenio Colectivo de GIAHSA, se comenzará la negociación de la Valoración de los Puestos de Trabajo VPT, regulado este concepto salarial en el artículo 35 del IX Convenio Colectivo de GIAHSA.

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:

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

La cuantía de dichas pagas será la que se establece en el Anexo III mas una mensualidad de "antigüedad capitalizada unificada", de , "trienios" y de "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/REYES.- Los/las trabajadores/as que en los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero estén trabajando después de las 00:00 horas percibirán un plus de 150,00 € por cada uno de los días. En el caso, que los trabajadores/as se encuentren en situación de Expectativa, los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero se abonarán al 50% del precio relacionado en este apartado.

B) PLUS DE EXPECTATIVA.-

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

Su cuantía será 25% del salario base mensual, por cada semana en la que se esté de expectativa. Para toda la vigencia del presente Convenio, para los grupos profesionales de Capataces, la aplicación de las cuantías serán las previstas en la correspondiente tabla contenida en el Anexo VIII.

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 profesionales de Oficiales y Ayudantes.

Su cuantía será el 10% del salario base mensual, por cada semana en la que se esté de expectativa. Para toda la vigencia del presente Convenio, para los grupos profesionales de Oficiales y Ayudantes, la aplicación de las cuantías serán las previstas en la correspondiente tabla contenida en el Anexo VIII.

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 trabajos, por cada llamada al trabajador o trabajadora que está de expectativa, que comporte la realización de trabajos, se abonará un importe equivalente al coste de cuatro horas extras del trabajador/a. Las horas extraordinarias efectivamente realizadas se retribuyen con el concepto salarial de horas extraordinarias y en el caso de no superar las cuatro horas extraordinarias, se retribuyen con el plus de disponibilidad, regulado en el artículo 37 D) del IX Convenio Colectivo de GIAHSA.

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 artículo 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 un 30% sobre el salario base diario por día efectivamente trabajado, con respecto a los grupos profesionales de Capataces, Oficiales y Ayudantes. Para toda la vigencia del presente Convenio, en relación a las grupos profesionales de Capataces, Oficiales y Ayudantes, la aplicación de las cuantías de este concepto salarial quedan establecido en el Anexo VII.

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 DISPONIBILIDAD.- En el caso 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, según lo recogido en el artículo 31 del IX Convenio Colectivo de GIAHSA o en el caso que un trabajador/a fuere requerido/a para la realización de horas extraordinarias, en situación de expectativa, según lo recogido en el artículo 37 B) Tipo B del presente Convenio Colectivo, percibirá este plus de disponibilidad, con unas cuantías económicas resultantes, de restar las horas extraordinarias efectivamente realizadas hasta llegar al cómputo de cuatro horas extraordinarias. En el supuesto, que el trabajador/a haya realizado más de cuatro horas extraordinarias reales de trabajo, serán todas retribuidas, con el concepto salarial de horas extraordinarias.

Lo contenido en este párrafo, sobre la realización de horas extraordinarias en sábados, domingos, festivos o en la franja horaria considerada como nocturna, esto es, desde las 22.00 horas a las 6.00 horas no será de aplicación en caso de que los servicios extraordinarios se realicen como continuación de la jornada de trabajo.

E) PLUS DESTINO.- Este complemento salarial viene a resarcir de los trastornos causados a aquellos/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.

F) PLUS DE LOCOMOCIÓN.- Se establece un plus de locomoción, con cuatro cuantías o niveles diferentes, en función de la distancia desde el domicilio habitual hasta el centro de trabajo, que se abonará a todos aquellos trabajadores 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, la cantidad de 2,00 € por día efectivamente trabajado.

- TIPO B: Para una distancia superior a 5 kilómetros e inferior a 20 Kilómetros, la cantidad de 6,00 € por día efectivamente trabajado.

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

- TIPO D: Para una distancia superior a los 40 kilómetros, la cantidad de 12,00 € por día efectivamente trabajado.

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

1.- En caso de trabajadores 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 centros 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.

G) 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 mismo/a 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) Plus de Nocturnidad y e) Plus de Destino 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.

H) 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, la indemnización sería proporcional al período de vacaciones modificado.

Asimismo los trabajadores/as fijos/as afectados por el presente convenio, a excepción de las categorías incluidas en el Grupo 1 – Dirección, se establece una Bolsa de Vacaciones Adicional a partir del año 2022 hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio, cuya cuantía será de 100,00 € en pagos trimestrales, abonándose en las nóminas de abril, julio, octubre del año en curso y enero del año siguiente, de tal modo que tan solo se genera el derecho a su cobro en dichos meses si en cada trimestre a la fecha de devengo de la bolsa, el/la trabajador/a fijo/a de manera ininterrumpida en cada trimestre no superase la cantidad de 2 días laborables en situación de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, excepción hecha de los descansos por maternidad y paternidad. Para el año 2021 este concepto salarial Bolsa de Vacaciones Adicional queda regulado según lo recogido en la disposición adicional primera del IX Convenio Colectivo de GIAHSA.

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 20% sobre el Salario Base Mensual en tanto permanezca, para el personal del Sector Público la jornada de 35 horas semanales. Estos porcentajes serían objeto de revisión si la jornada máxima legalmente establecida en España con carácter general se modificase respecto de las 40 horas/semanales actualmente establecidas. Durante los meses de verano, los trabajadores 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. Para toda la vigencia del presente Convenio, en relación a los trabajadores/as, según su grupo profesional, que fuera conveniente, a criterio de la Dirección de la Empresa de este concepto salarial, la aplicación de las cuantías quedan establecido en el Anexo VII.

A los solos efectos de cálculo del importe para la prolongación de jornada, se establece como "Salario Base", para el Grupo 1 de Dirección, los que tenían asignados en el VII Convenio Colectivo de GIAHSA, concretamente, en el Anexo I "Salario Base Mensual", mas el incremento del 1,00%, para el Grupo Profesional de Dirección, que son los siguientes:

| <u>GRUPO PROFESIONAL</u> | <u>SALARIO BASE</u> |
|---------------------------------|----------------------------|
| GERENTE | 3.061,80 |
| DIRECTOR/A | 2.626,59 |
| SUBDDIRECTOR/A 1 | 2.066,75 |
| SUBDDIRECTOR/A 2 | 2.066,75 |
| J. SERVICIO 1 | 1.756,17 |
| J. SERVICIO 1 | 1.756,17 |

ARTÍCULO 39.- ANTICIPOS.- "Los/las trabajadores/as podrán solicitar de la Empresa anticipos sobre sus haberes hasta un 90% de lo devengado hasta el momento de su petición. Se establece que el plazo para ejercer el derecho contenido en este artículo será el comprendido entre el día primero y el décimo de cada mes, a fin de no interferir con los plazos de cierre de nóminas y se abonará el primer viernes hábil posterior al cierre del plazo de solicitud.

Continuando, los/las trabajadores/as fijos/as también podrán solicitar de la empresa anticipos sobre las pagas extraordinarias, en relación a la paga extraordinaria de JUNIO del año en curso, se puede solicitar un anticipo hasta un máximo de lo devengado a 31 de marzo del año en curso, concretándose el plazo de solicitud desde el primer día de abril del año en curso hasta el décimo día de abril del año en curso, abonándose el primer viernes hábil posterior al cierre del plazo de solicitud y con respecto a la paga extraordinaria de DICIEMBRE del año en curso, se puede solicitar un anticipo hasta un máximo de lo devengado a 30 de septiembre del año en curso, concretándose el plazo de solicitud desde el primer día de octubre del año en curso hasta el décimo día de octubre del año en curso, abonándose el primer viernes hábil posterior al cierre del plazo de solicitud."

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.



CAPITULO 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 0,28 €.

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

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

C) SUPLIDOS.- La Empresa abonará a 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 y a demanda, que será respetada en todos sus detalles, según la relación siguiente:



INVIERNO:

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

VERANO:

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 44.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD 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.



CAPITULO 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 perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todos los centros de la Empresa en que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En todos los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cinco trabajadores/as, existirán tabloneros 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 FORZOSA.- La Excedencia forzosa por la realización de acciones o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, se encuentran recogida en el artículo 14 del presente Convenio.

ARTÍCULO 50.- DELEGADO SINDICAL.- Los Sindicatos o Centrales que posean una afiliación superior al 20 % de la plantilla serán representados por un Delegado Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido el citado 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 conferidos por la normativa vigente, tendrán además las siguientes garantías:

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

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

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

ARTÍCULO 53.- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES.- La representación unitaria de los trabajadores podrá convocar en asamblea a los trabajadores y trabajadoras, que realizará preferentemente a última hora de la jornada o turno de trabajo, por un máximo de cinco horas al año, debiéndose garantizar los servicios mínimos de funcionamiento de la Empresa.



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

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.



CAPITULO VII**BENEFICIOS SOCIALES****ARTÍCULO 55.- AYUDAS DE ESTUDIOS Y SOCIALES.**

Las disposiciones contenidas en este artículo serán de aplicación desde el ejercicio 2021 hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio. Para el año 2021 se aplicarán los precios económicos recogidos en este artículo y para los años 2022 y 2023 en función de la lo establecido en el artículo 2 "ámbito temporal" . Por último, estos conceptos salariales quedan excluido de cualquier revisión salarial pactada en este Convenio.

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.

| CONCEPTOS | AÑO 2021 |
|--|----------------------------------|
| Guardería | 69,00 € |
| Infantil | 104,00 € |
| Primaria | 155,00 € |
| Secundaria, F.P., Curso acceso universitario | 206,00 € |
| Estudios universitarios primer ciclo o Grado y segundo ciclo | 12,00 € por crédito matriculado. |

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

| CONCEPTOS | AÑO 2021 |
|---|-----------------|
| Por matrimonio/ pareja de hecho | 232,00 € |
| Por nacimiento de un hijo o adopción legal menor | 140,00 € |
| Ayuda especial por hijo discapacitado físico o psíquico | 615,00 € |

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



oportuno certificado en el que se evalúa el grado de minusvalía emitido 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:

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

| CONCEPTOS | 2021-2023 |
|---|--------------------|
| Montura de gafas, cristales o lentillas cuya necesidad sea dictaminada por un oftalmólogo | 100% de la factura |

C.2) **ODONTOLOGÍA:** Será requisito indispensable para su abono la presentación por 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:

| CONCEPTOS | 2021-2023 |
|---|--------------------|
| Prestaciones realizadas en el estomatólogo u en el odontólogo | 100% de la factura |

C.3) **OTRAS PRESTACIONES SOCIALES:** Será requisito indispensable para su abono la presentación por parte 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:

| CONCEPTOS | 2021-2023 |
|---|--------------------|
| Prótesis, audífonos, fajas ortopédicas, plantillas, y demás prestaciones análogas | 100% de la factura |

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

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

ARTÍCULO 56.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.- La empresa concederá, a los/las trabajadores/as fijos/as, mensualmente anticipos de hasta 2.000,00 € para necesidades perentorias, a reintegrar en 24 meses.

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



Existe la posibilidad de la alteración del orden del disfrute de estos anticipos, en casos fehacientemente probados de urgente necesidad 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.

La empresa también concederá a los/las trabajadores/as fijos/as, mensualmente anticipos de 600,00 €, con la finalidad de facilitar el disfrute de las vacaciones de los/las trabajadores/as fijos/as, a reintegrar en 12 meses.

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

ARTÍCULO 57.- AYUDA A LA JUBILACIÓN.- 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 €

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.

Para toda la vigencia de este Convenio, los conceptos salariales sobre materia de ayuda a la jubilación, quedan excluidos de lo recogido en este artículo 2, aplicándose los precios económicos recogidos en este artículo del presente Convenio.

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 €. |

Para toda la vigencia de este Convenio, los conceptos salariales sobre cese por invalidez, quedan excluidos de lo recogido en este artículo 2, aplicándose los precios económicos recogidos en este artículo del presente Convenio.



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.

Para toda la vigencia de este Convenio, los conceptos salariales sobre indemnizaciones, quedan excluidos de lo recogido en este artículo 2, aplicándose los precios económicos recogidos en este artículo del presente Convenio.



CAPITULO 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.

ARTÍCULO 61.- FALTAS MUY GRAVES.-

- 1) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 2) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- 3) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 4) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, si previamente ha sido requerido para que desista de su actitud.
- 5) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.
- 6) Los malos tratos de palabra y obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
- 7) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para 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.
- 11) Por robo, hurto o malversación cometidos en la empresa o durante el servicio de sus funciones en cualquier lugar.
- 12) Embriaguez y toxicomanía durante el servicio o trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme y/o vehículo identificador de la empresa.
- 13) Las faltas de semejanza naturaleza.



ARTÍCULO 62.- FALTAS GRAVES.-

- 1) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- 2) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
- 3) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- 4) La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos a tres días al mes.
- 6) 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.
- 14) El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
- 15) Cualquier otra de semejante naturaleza.

ARTÍCULO 63.- FALTAS LEVES.-

- 1) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- 2) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
- 3) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día al mes.
- 4) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 5) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
- 6) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.
- 7) No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las relaciones económicas y laborales con la empresa, las obligaciones fiscales o de seguridad social de la empresa con su personal.
- 8) Cualquier otra de semejante naturaleza.

ARTÍCULO 64.- SANCIONES.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- 1) POR FALTAS LEVES:
 - a) Apercibimiento verbal
 - b) Apercibimiento escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo hasta de 2 días.



2) POR FALTAS GRAVES:

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

3) POR FALTAS MUY GRAVES:

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

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

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

ARTÍCULO 65.- PRESCRIPCIÓN.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, todo ello a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del Expediente Disciplinario, mientras que la duración de éste en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador 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 pasado quince días de las faltas leves apercibidas verbalmente, tres meses de las faltas leves, un año en las faltas graves y dos años en la faltas muy graves.



CAPITULO 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 ESPECIAL A LOS 64 AÑOS Y JUBILACIÓN OBLIGATORIA.- 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.

En relación a la Jubilación Obligatoria, las partes firmantes del presente Convenio declaran que constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para el sector, todos aquellos objetivos referidos tanto a la calidad del empleo como los objetivos que aportan una mayor estabilidad al empleo.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno de las empresas del sector, la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo. Tales acciones o medidas empresariales, desarrolladas en el presente artículo, tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación a la jubilación que se establece a continuación.

Si el trabajador/a cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la Jubilación Ordinaria, a requerimiento de la Empresa, con una antelación mínima de 2 meses, el trabajador/a estará obligado a facilitar a la Empresa Certificado de Vida Laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Conforme a lo establecido en la disposición final primera del Real Decreto Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por Jubilación Obligatoria, cuando el trabajador cumpla la edad de jubilación fijada y los requisitos exigidos en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la Empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de una persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de Jubilación Voluntaria.



ARTÍCULO 69.- COMPATIBILIDAD DE UNA ACTIVIDAD PRIVADA.- Los/as trabajadores/as que prestan su relación laboral en esta Empresa, que pudieran ejercer una segunda actividad, en el sector privado, sin vinculación alguna con la actividad principal de GIAHSA, tiene la obligación de solicitar formalmente la compatibilidad de una actividad privada de referencia, con su condición de trabajador/a de esta Empresa, en relación a lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes y demás normativa de aplicación.

ARTÍCULO 70.- TRABAJO DE DISCAPACITADOS.- La Empresa se fijará como objetivo destinar, al menos, el 3% de sus puestos de trabajo a 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.

Para toda la vigencia de este Convenio, el seguro colectivo de jubilación, queda excluido de lo recogido en este artículo 2, por lo tanto, durante toda la vigencia del convenio, la aportación que realiza la Empresa es por la cantidad de 31,53 € y la aportación voluntaria que realiza el trabajador/a es por la cantidad de 15,00 €.

ARTÍCULO 73.- SUBROGACIÓN EMPRESARIAL Y GARANTÍA DEL EMPLEO.- En esta materia, si el personal afectado presta sus servicios para el Ciclo Integral del Agua, se estará a lo dispuesto por el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua que se encuentre en vigor.

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

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que alguno de los Ayuntamientos que componen la Mancomunidad de Servicios de la Provincia de Huelva (MAS), o entidades públicas o privadas a las que Giahsa preste sus servicios, rescatara el servicio, este ente, estará obligado a asumir su cuota de trabajadores que le corresponda del personal de la plantilla.



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- RETROACTIVIDAD DEL CONVENIO.- Es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio, tanto por parte de la Empresa como de la representación de los trabajadores, que el presente Convenio tendrá un carácter retroactivo para el ejercicio 2021, siendo de aplicación de manera expresa y exclusiva las siguientes materias:

1).- Independientemente de la fecha de firma y publicación en el BOP del presente Convenio, la repercusión económica según lo regulado en su artículo 2.1.- "ámbito temporal" y los correspondientes anexos de aplicación se consideraran "atrasos", abonándose en la nómina de febrero de 2022 y realizando la correspondiente cotización con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2021 hasta el 31 diciembre del 2021.

Continuando, para los trabajadores/as fijos/as afectados/as por el presente convenio, a excepción de las categorías incluidas en el Grupo 1 – Dirección, se establece una Bolsa de Vacaciones Adicional, cuya cuantía será de 146,97 €, siendo su devengo desde el 1 de abril del 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, en el caso, que el trabajador/a fijo/a no hubiera prestado su relación laboral en todo el periodo de devengo mencionado anteriormente, percibirá la cantidad proporcional al tiempo trabajado. De tal modo que tan solo se genera el derecho a su cobro si en el devengo de la bolsa, esto es desde el 1 de abril del 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, el/la trabajador/a fijo/a no superase la cantidad de 5 días en situación de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, excepción hecha de los descansos por maternidad. La retribución de este concepto salarial se realizará en el mes de febrero de 2022, realizándose la correspondiente cotización con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2021 hasta el 31 enero del 2021 y considerándose lo relacionando como "atrasos".

Lo recogido en el artículo 55 del presente Convenio Colectivo, en relación a las ayudas de estudios y sociales, queda excluido de esta disposición adicional primera, ya que en la nómina del mes de noviembre se abonaran los precios economicos negociados para el año 2021.

2) Con respecto al artículo 30. I) los/as trabajadores/as forman la plantilla de GIAHSA desde la firma del presente Convenio hasta el 31 de enero de 2022 podrán disfrutar de 1 día por conciliación familiar.

3) En relación al artículo 30.d) las trabajadoras de esta Empresa, que se hayan encontrado desde el 1 de enero del 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, en situación de lactancia de un hijo menor de nueve meses, con carácter retroactivo, tendrán derecho a dos horas 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 dos horas; con la misma finalidad. En caso de que ambos cónyuges trabajen, este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre. Todas las horas de lactancia se pueden unificar en días laborables, uniéndose estas al descanso por maternidad/paternidad.

Teniendo en cuenta, lo regulado en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado LPGE, concretamente, en el Título III "De los gastos de personal", para el año 2021, tiene como consecuencia que lo recogido en esta disposición adicional primera y el resto de articulado del presente Convenio, para la plantilla de GIAHSA, sus retribuciones no podrán superar las limitaciones establecidas por la mencionada norma de ámbito estatal.



ANEXO I
SALARIO BASE Y SALARIO MENSUAL

GRUPO 1.- DIRECCIÓN. SALARIO MENSUAL (Valores en euros)

AÑO 2021

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO MENSUAL |
|-----------------------------|------------------------|
| GERENTE | 6.396,36 |
| DIRECTOR | 5.421,09 |
| SUBDIRECTOR 1 | 4.300,07 |
| SUBDIRECTOR 2 | 4.217,66 |
| JEFE DE SERVICIO | 3.549,26 |

GRUPO 2.- ADMINISTRACIÓN. SALARIO BASE MENSUAL (Valores en euros)

AÑO 2021

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO BASE MENSUAL |
|-----------------------------|-----------------------------|
| JEFE DE SECCIÓN | 1.694,74 |
| JEFE DE NEGOCIADO | 1.323,52 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 972,76 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 803,51 |

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

AÑO 2021

| GRUPOS PROFESIONALES | SALARIO BASE MENSUAL |
|-----------------------------|-----------------------------|
| ENCARGADO | 1.694,74 |
| CAPATAZ | 1.323,52 |
| OFICIAL | 972,76 |
| AYUDANTE | 803,51 |



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

| GRUPOS PROFESIONALES | NIVEL SALARIAL | PUNTOS NIVEL | EUROS AÑO | EUROS MES |
|---|-----------------------|---------------------|------------------|------------------|
| ENCARGADO/A SANEAMIENTO/DEPURACIÓN ENCARGADO/A MANTENIMIENTO | 20 | 455 | 15.611,04 | 1.300,92 |
| ENCARGADO/A INTEGRACIÓN INSTALACIONES ENCARGADO/A ABASTECIMIENTO | 19 | 428 | 14.684,64 | 1.223,72 |
| ENCARGADO/A PREVENCIÓN R.L. ENCARGADO/A REDES ENCARGADO/A R.S.U. | 18 | 402 | 13.792,56 | 1.149,38 |
| ENCARGADO/A MANTENIMIENTO SIST. INF. | 17 | 378 | 12.969,12 | 1.080,76 |
| ENCARGADO/A OBRAS ENCARGADO/A PROYECTOS | 16 | 355 | 12.180,00 | 1.015,00 |
| CAPATAZ SANEAMIENTO/DEPURACIÓN | 15 | 334 | 11.701,56 | 975,13 |
| CAPATAZ MANTENIMIENTO 1 CAPATAZ ABASTECIMIENTO CAPATAZ MANTENIMIENTO 2 CAPATAZ INTEGRACIÓN INSTALACIONES | 14 | 314 | 11.341,08 | 945,09 |
| JEFE/A NEGOCIADO SISTEMAS OPERADOR/A SANEAMIENTO/DEPURACIÓN JEFE/A NEGOCIADO PROYECTOS TECNOLÓGICO JEFE/A NEGOCIADO PREVENCIÓN R.L. CAPATAZ REDES JEFE/A NEGOCIADO SERVICIOS GENERALES CAPATAZ R.S.U. CAPATAZ OBRAS Y PROYECTOS | 13 | 295 | 10.984,44 | 915,37 |
| 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 JEFE/A NEGOCIADO RECAUDACIÓN JEFE/A NEGOCIADO CONTROL REDES JEFE/A NEGOCIADO ALMACÉN | 12 | 277 | 10.633,20 | 886,10 |
| OPERADOR/A MANTENIMIENTO OPERADOR/A TELECONTROL | 11 | 261 | 10.328,88 | 860,74 |



| | | | | |
|---|----|-----|----------|--------|
| | 10 | 245 | 9.793,56 | 816,13 |
| INSPECTOR/A SANEAMIENTO REDES FONTANERO REDES OFICIAL DELINEANTE | 9 | 230 | 9.286,80 | 773,90 |
| OFICIAL ADMTVO. NÓMINAS CONTRATACIÓN OFICIAL SISTEMAS OFICIAL CONTROLADOR REDES OFICIAL CONDUCTOR ORGÁNICA | 8 | 216 | 8.809,68 | 734,14 |
| OFICIAL ADMTVO. CONTABILIDAD OFICIAL TRIAJE OFICIAL ADMTVO. TELECONTROL OFICIAL ADMTVO. ATENCIÓN AL CLIENTE OFICIAL INSPECTOR R.S.U. | 7 | 203 | 8.363,04 | 696,92 |
| OFICIAL CONDUCTOR SELECTIVA OFICIAL ADMTVO. R.S.U. OFICIAL CONDUCTOR TALLERES OFICIAL INSPECTOR COMERCIAL OFICIAL ADMTVO. CONTROL REDES | 6 | 191 | 7.948,20 | 662,35 |
| OFICIAL ADMTVO. FACTURACIÓN OFICIAL ADMTVO. CONTRATACIÓN OFICIAL ADMTVO. RECAUDACIÓN OFICIAL ALMACEN GDM OFICIAL ADMTVO. COMPRAS | 5 | 180 | 7.566,12 | 630,51 |
| AYUDANTE R.S.U. ORGÁNICA OFICIAL ADMTVO. SERVICIOS GENERALES AYUDANTE REDES | 4 | 169 | 7.175,52 | 597,96 |
| OFICIAL TOMA MUESTRAS ABASTECIMIENTO AYUDANTE TRIAJE AUXILIAR ADMTVO. TELECONTROL | 3 | 159 | 6.819,12 | 568,26 |
| AUXILIAR R.S.U. AUXILIAR COMPRAS AUXILIAR CONTABILIDAD TELEFONISTA | 2 | 149 | 6.390,24 | 532,52 |
| AYUDANTE R.S.U. SELECTIVA AYUDANTE ALMACÉN | 1 | 118 | 5.060,76 | 421,73 |



ANEXO III
VALOR DE CADA PAGA EXTRAORDINARIA (Valores en euros)

GRUPO 1.- DIRECCIÓN.

AÑO 2021

| GRUPOS PROFESIONALES | PAGA EXTRAORDINARIA |
|-----------------------------|----------------------------|
| GERENTE | 6.396,36 |
| DIRECTOR | 5.421,09 |
| SUBDIRECTOR 1 | 4.300,07 |
| SUBDIRECTOR 2 | 4.217,66 |
| JEFE DE SERVICIO | 3.549,26 |

GRUPO 2.- ADMINISTRACIÓN.

AÑO 2021

| GRUPOS PROFESIONALES | PAGA EXTRAORDINARIA |
|-----------------------------|----------------------------|
| JEFE DE SECCIÓN | 3.435,00 |
| JEFE DE NEGOCIADO | 2.737,21 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 2.046,25 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.721,33 |

GRUPO 3.- TÉCNICOS Y OPERARIOS.

AÑO 2021

| GRUPOS PROFESIONALES | PAGA EXTRAORDINARIA |
|-----------------------------|----------------------------|
| ENCARGADO | 3.435,00 |
| CAPATAZ | 2.737,21 |
| OFICIAL | 2.046,25 |
| AYUDANTE | 1.721,33 |



ANEXO IV
HORARIOS (35 horas semanales)

| DEPARTAMENTO ABASTECIMIENTO Y DEPURACIÓN (Grupos Profesionales) | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Oficiales y Ayudantes | Desde | Hasta | Horas |
| Mañana | 07:00 | 15:00 | 8 |
| Tarde | 15:00 | 23:00 | 8 |
| Jefes/as y Cuadros Intermedios: Subdirección, jefes/as de servicios y encargados/as | | | |
| Mañana | 08:00 | 15:00 | 7 |
| Tarde (2 por semana) | 17:00 | 19:30 | 2,5 |
| Cuadros Intermedios: Capataces | | | |
| Mañana | 07:00 | 15:00 | 8 |

| DEPARTAMENTO TELECONTROL (Grupos Profesionales) | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Oficiales y Ayudantes | Desde | Hasta | Horas |
| Mañana | 06:00 | 14:00 | 8 |
| Tarde | 14:00 | 22:00 | 8 |
| Noche | 22:00 | 06:00 | 8 |
| Jefes/as y Cuadros Intermedios: Subdirección, jefes/as de servicios y encargados/as | | | |
| Mañana | 08:00 | 15:00 | 7 |
| Tarde (2 por semana) | 17:00 | 19:30 | 2,5 |
| Cuadros Intermedios: Capataces | | | |
| Mañana | 08:00 | 15:00 | 7 |
| Tarde (2 por semana) | 17:00 | 19:30 | 2,5 |

| DEPARTAMENTO DE REDES (Grupos Profesionales) | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Oficiales y Ayudantes (General) | Desde | Hasta | Horas |
| Mañana | 08:00 | 15:00 | 7 |
| Tarde | 15:00 | 22:00 | 7 |
| Oficiales Control de Redes | | | |
| Mañana | 07:30 | 15:30 | 8 |
| Tarde | 14:30 | 22:30 | 8 |
| Jefes/as y Cuadros Intermedios: Subdirección, jefes/as de servicios y encargados/as | | | |
| Mañana | 08:00 | 15:00 | 7 |
| Tarde (2 por semana) | 17:00 | 19:30 | 2,5 |



| Cuadros Intermedios: Capataces | | | |
|--------------------------------|-------|-------|---|
| Mañana | 08:00 | 15:00 | 7 |
| Tarde | 15:00 | 22:00 | 7 |

| DEPARTAMENTO DE RSU (Grupos Profesionales) | | | |
|--|-------|-------|-------|
| Oficiales y Ayudantes (General) | Desde | Hasta | Horas |
| Mañana | 07:30 | 14:30 | 7 |
| Tarde | 15:00 | 22:00 | 7 |
| Noche | 00:00 | 07:00 | 7 |
| Oficiales y Ayudantes (Selectiva) | | | |
| Mañana | 07:30 | 14:30 | 7 |
| Tarde | 15:00 | 22:00 | 7 |
| Jefes/as y Cuadros Intermedios: Subdirección, jefes/as de servicios. | | | |
| Mañana | 08:00 | 15:00 | 7 |
| Tarde (2 por semana) | 17:00 | 19:30 | 2,5 |
| Cuadros Intermedios: Encargados/as | | | |
| Mañana | 07:00 | 15:00 | 8 |
| Cuadros Intermedios: Capataces | | | |
| Mañana | 07:00 | 15:00 | 7 |
| Tarde | 15:00 | 22:00 | 7 |
| Noche | 23:30 | 07:30 | 7 |
| Planta clasificación de envases | | | |
| Operadores/as de triaje | 07:30 | 14:30 | 7 |
| Oficial mantenimiento | 07:30 | 14:30 | 7 |

| DEPARTAMENTO ATENCIÓN AL CLIENTE (Grupos Profesionales) | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Oficiales y Ayudantes | Desde | Hasta | Horas |
| Mañana | 08:00 | 15:00 | 7 |
| Jefes/as y Cuadros Intermedios: Subdirección, jefes/as de servicios y encargados/as | | | |
| Mañana | 08:00 | 15:00 | 7 |
| Tarde (2 por semana) | 17:00 | 19:30 | 2,5 |
| Cuadros Intermedios: Capataces | | | |
| Mañana | 07:00 | 15:00 | 8 |



| HORARIO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN (Grupos Profesionales) | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|
| | Desde | Hasta | Horas |
| Oficiales Administrativos y Auxiliares Administrativos | | | |
| Mañana | 08:00 | 15:00 | 7 |
| Jefes/as y Cuadros Intermedios: Subdirección, jefes/as de servicios y jefes/as de sección | | | |
| Mañana | 08:00 | 15:00 | 7 |
| Cuadros Intermedios: Jefes/as de Negociado | | | |
| Mañana | 08:00 | 15:00 | 7 |
| Los Grupos Profesionales Administración que tuvieran asignación de prolongación de jornada | | | |
| Tarde (2 por semana) | 17:00 | 19:30 | 2,5 |



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 IX 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 IX 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 adecúa 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 (INSS) 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.

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.- RSU: 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 y de Almacén, donde, se estará a las peculiaridades de este colectivo.



3.- ABASTECIMIENTO, RESIDUALES Y TELECONTROL: 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.- ATENCIÓN AL CLIENTE: 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 disfrutaban 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.- GDM: En este caso se aplicaría el mismo criterio ya descrito para el personal del Departamento de Atención al Cliente.

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 Atención al Cliente.

8.- INFORMÁTICA: En este caso se aplicaría el mismo criterio ya descrito para el personal del Departamento de Atención al Cliente.

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

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

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

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 (Valores en euros)

GRUPO 2.- ADMINISTRACIÓN.

AÑO 2021

| GRUPOS PROFESIONALES | BOLSA DE VACACIONES |
|-----------------------------|----------------------------|
| JEFE DE SECCIÓN | 967,40 |
| JEFE DE NEGOCIADO | 794,16 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 643,50 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 567,33 |

GRUPO 3.- TÉCNICOS Y OPERARIOS.

AÑO 2021

| GRUPOS PROFESIONALES | BOLSA DE VACACIONES |
|-----------------------------|----------------------------|
| ENCARGADO | 967,40 |
| CAPATAZ | 794,16 |
| OFICIAL | 643,50 |
| AYUDANTE | 567,33 |



ANEXO VII
PLUS DE NOCTURNIDAD (Valores en euros)

GRUPO 3.- TÉCNICOS Y OPERARIOS.

AÑOS 2021 - 2023

| GRUPOS PROFESIONALES | PLUS DE NOCTURNIDAD |
|-----------------------------|----------------------------|
| CAPATAZ | 30% SALARIO BASE |
| OFICIAL | |
| AYUDANTE | |

ANEXO VIII
PLUS DE EXPECTATIVA (Valores en euros)

GRUPO 3.- TÉCNICOS Y OPERARIOS.

AÑOS 2021 - 2023

| GRUPOS PROFESIONALES | TIPO | PLUS DE EXPECTATIVA |
|-----------------------------|-------------|----------------------------|
| CAPATAZ | A | 25% SALARIO BASE |
| OFICIAL | B | 10% SALARIO BASE |
| AYUDANTE | B | 10% SALARIO BASE |



ANEXO IX PLAN DE IGUALDAD DE GIAHSA

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por lo tanto, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, además, de ser 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.

Por todo lo expuesto, GIAHSA, en el VIII Convenio Colectivo de GIAHSA, con una vigencia temporal, para los años 2016 al 2020, en su Anexo IX recoge las primeras referencias al Plan de Igualdad.

GIAHSA ha manifestado públicamente su compromiso por garantizar la igualdad entre los hombres y las mujeres que forman la plantilla de GIAHSA, mediante la firma el día 6 de febrero de 2020, del documento de "Garantía del Compromiso de la Dirección", seguidamente, se firma el día 30 de abril de 2021, el Plan de Igualdad de GIAHSA, el cual es objeto de inscripción obligatoria en el Registro de planes de igualdad y su fácil acceso a su contenido para cualquier trabajador/a de GIAHSA o cualquier interesado en conocer el Plan de Igualdad de GIAHSA.

Tanto GIAHSA como la representación de los trabajadores, manifiestan su compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el Plan de



Igualdad de GIAHSA un conjunto ordenado de medidas reales que permitan lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, desarrollando una serie de medidas y acciones para minimizar cualquier discriminación.



ANEXO X
ACUERDO DE TELETRABAJO
REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA

REUNIDOS

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

Y de otra, D/Dña. _____, con DNI _____ y domicilio en _____, de _____ en adelante el/la trabajador/a.

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

EXPONEN

UNO. Que ambos han convenido la firma del presente acuerdo de teletrabajo de manera voluntaria, accediendo a que el trabajador/a pase a prestar sus servicios en modalidad de teletrabajo.

DOS. Que ambos adoptan este acuerdo, en el que se recogen las condiciones de prestación de servicios de trabajo a distancia, de acuerdo al Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre y Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el IX Convenio Colectivo de GIAHSA.

CLÁUSULAS

PRIMERA. - El trabajador/a prestará la actividad laboral como _____, de acuerdo con el sistema de calificación vigente de la empresa.

SEGUNDA. - Que el presente acuerdo surtirá efectos desde ____ de _____ de 20__ hasta el ____ de _____ de 20__, teniendo una duración de _____, teniendo la posibilidad revocarlo ambas partes en cualquier momento. Estableciéndose un periodo de prueba de ____ mes para dicha modalidad, en el caso que esta figura se encuentra recogida en el contrato de trabajo.

TERCERA. - Que la jornada total será de ____ horas semanales. Distribuyéndose el horario de trabajo del trabajador/a de la siguiente forma:

- a. Días de trabajo presencial: _____. Horario: de _____ a _____. Siendo un total de horas semanales presenciales de _____, representando un _____% de su jornada. Siendo el periodo de descanso durante la jornada laboral de 25 minutos.
- b. Días de trabajo en modalidad de teletrabajo: _____. Horario: de _____ a _____. Siendo un total de horas semanales en teletrabajo de _____, representando un _____% de su jornada. Siendo el periodo de descanso durante la jornada laboral de 25 minutos.



CUARTA. - Que el centro de trabajo al que queda adscrito/a el/la trabajador/a es el ubicado en la dirección anteriormente citada siendo el lugar de trabajo donde desarrollará la jornada en modalidad presencial en los porcentajes consignados.

QUINTA. - Que el lugar de trabajo habitual desde donde se realizará el trabajo a distancia designado libremente para el/la trabajador/a será el ubicado en el domicilio enunciado en el encabezamiento de este acuerdo y en el caso que el/la trabajador/a facilitara un lugar de trabajo habitual distinto a su domicilio será recogido en esta cláusula.

SEXTA. - Que la Empresa pone a disposición del trabajador/a los medios precisos para que ejecute su trabajo en la modalidad de teleformación, que constan en el siguiente inventario:

1. Equipo informático.
2. Teléfono móvil o sobremesa.
3. Programas y aplicaciones informáticas.
4. Consumibles y material de oficina en general.
5. Escaner / impresora.
6. Auriculares / Altavoces / conector wifi.
7. Otros _____.

Dicho material se renovará cada vez que sea necesario.

La entrega de los citados medios quedará consignada mediante la firma del correspondiente recibí por parte del trabajador/a y será conservada junto con el presente acuerdo.

En el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, el/la trabajador/a deberá contactar con el Departamento de Informática a través de los canales establecidos para ello.

Los gastos directos derivados del trabajo a distancia que soporte el/la trabajadora/a serán compensados como con un importe mínimo de 1,20 euros brutos por día efectivo de trabajo en modalidad de teletrabajo, salvo pacto entre las partes que mejore dichas condiciones.

SÉPTIMA. - Además de los medios de control de la Empresa en relación al uso de los dispositivos informáticos establecidos con carácter general, la Empresa establecerá otros medios de control empresarial del teletrabajo como el control horario y petición diaria de un check-list de actividades realizadas, garantizando el derecho a la intimidad y a la protección de datos, como se recoge en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente de protección de datos.

Si por motivos de trabajo, fuese necesaria la presencia física de otros trabajadores/as o responsables de la Empresa en el lugar de trabajo del teletrabajador y este fuera su domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de éste.

En el caso que fuera necesario, el/la trabajador/a permitirá libremente la posibilidad de realizar reuniones a través de video conferencias con la Empresa y que en ningún caso se entienda como violación del domicilio privado.

OCTAVA. - El control horario del trabajo realizado por el/la trabajador/a se realizará a través del siguiente medio "Aplicación Control de Presencia" instalado en dispositivos móviles u ordenadores, con el fin de dar cumplimiento del artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.



NOVENA. - En esta cláusula, en el caso que fuera necesario, se establecerán reglas de disponibilidad.

DÉCIMA. - Las instrucciones para la protección de datos y seguridad de la información específicas para el trabajo a distancias, son las siguientes:

a) El/la trabajador/a deberá gestionar sus claves de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia posible, siendo responsable de su custodia, no debiendo comunicárselas a terceras personas y actualizando dichas claves conforme a la política de seguridad establecida por la Empresa. Así mismo, comunicará cualquier robo, pérdida o conocimiento de acceso no autorizado a la Empresa a la mayor brevedad posible.

b) El traslado de soportes de las instalaciones de GIAHSA deberá estar autorizado previamente por la Empresa.

c) Los medios consignados en el inventario del presente acuerdo quedarán vinculados a el/la trabajador/a, siendo su responsabilidad garantizar el buen uso del material entregado. Debiendo cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación a estos.

d) El uso de soportes y sistemas está supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa.

e) El uso de soportes y sistemas de información disponibles en GIAHSA se deben utilizar con fines estrictamente profesionales, no estando autorizado su uso para intereses personales. GIAHSA prohíbe almacenar información personal en los recursos dispuestos a los usuarios.

UNDÉCIMA. - Se reconoce el derecho de desconexión digital del trabajador/a fuera de la jornada laboral pactada con GIAHSA, de acuerdo con lo regulado artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

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

DUODÉCIMA. - Se reconocen los derechos relativos al acceso a la formación, promoción profesional, derechos de naturaleza colectiva y demás derechos recogidos en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia, del trabajador/a.

DÉCIMO TERCERA. - El/la trabajador/a y la Empresa tendrán derecho de ejercer la reversibilidad sobre la decisión de aplicar la modalidad de teletrabajo. Dicha reversibilidad se ejercerá en los términos establecidos en el Convenio Colectivo de GIAHSA, o en su defecto, en los fijados en el presente acuerdo

DÉCIMO CUARTA. - El/la trabajador/a tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo.

DÉCIMO QUINTA. - Una copia del presente acuerdo será puesta a disposición de los representantes legales de los trabajadores antes de 10 días, tras la firma del presente acuerdo. Debiendo quedar constancia de dicha entrega.

DÉCIMO SEXTA. - Una copia del acuerdo, junto con el justificante de entrega al representante de los trabajadores se remitirá al Servicio Público de Empleo Estatal.

DÉCIMO SÉPTIMA. - En lo no previsto en este acuerdo se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, particularmente a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de



23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de GIAHSA.

DÉCIMO OCTAVA. - El acuerdo se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, salvo que se pacte una prórroga por ambas partes. En caso de prórroga, dicho acuerdo deberá consignarse por escrito y de acuerdo a la normativa vigente.

DÉCIMO NOVENA. - Los datos consignados en el presente acuerdo quedan vinculados a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de datos personales y otras normativas de aplicación.

En muestra de conformidad, firman el presente acuerdo, en Aljaraque a ___ de _____ de 20__.

LA EMPRESA,

EL/LA TRABAJADOR/A,

