



**Convenio colectivo  
de Grupo Energético de Puerto Real, S.A.**

## Índice

<b>ÍNDICE</b> .....	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	<b>6</b>
ARTÍCULO 1. NATURALEZA Y EFICACIA.....	6
ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL.....	6
ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.....	6
ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.....	6
ARTÍCULO 5. ÁMBITO TERRITORIAL.....	6
ARTÍCULO 6. DENUNCIA.....	6
ARTÍCULO 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....	7
ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA.....	7
ARTÍCULO 9. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.....	7
ARTÍCULO 10. INCREMENTO ECONÓMICO.....	8
ARTÍCULO 11. PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	8
<b>CAPÍTULO II. PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b> .....	<b>9</b>
ARTÍCULO 12. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	9
ARTÍCULO 13. PRESTACIÓN DEL TRABAJO.....	9
ARTÍCULO 14. DISCRECIÓN PROFESIONAL.....	10
ARTÍCULO 15. TRABAJOS CON FUNCIONES INFERIORES POR CAPACIDAD DISMINUIDA.....	10
<b>CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL</b> .....	<b>11</b>
ARTÍCULO 16. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	11
ARTÍCULO 17. FACTORES DE ENCUADRAMIENTO Y CRITERIOS DE ADSCRIPCIÓN PROFESIONAL.....	12
ARTÍCULO 18. GRUPOS PROFESIONALES.....	13
ARTÍCULO 19. DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y DE LAS FUNCIONES Y/O ESPECIALIDADES PROFESIONALES INTEGRADAS EN LOS MISMOS.....	13
<b>CAPÍTULO IV. MOVILIDAD FUNCIONAL</b> .....	<b>17</b>
ARTÍCULO 20. CONDICIONES GENERALES.....	17
ARTÍCULO 21. MOVILIDAD ASCENDENTE.....	17
ARTÍCULO 22. MOVILIDAD DESCENDENTE.....	17
ARTÍCULO 23. FORMACIÓN PREVIA.....	17
ARTÍCULO 24. GARANTÍAS DEL/A TRABAJADOR/A.....	18
<b>CAPÍTULO V. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN</b> .....	<b>19</b>
ARTÍCULO 25. SISTEMAS DE PROMOCIÓN.....	19
ARTÍCULO 26. PROMOCIÓN ECONÓMICA U HORIZONTAL.....	19
ARTÍCULO 27. PROMOCIÓN VERTICAL.....	19
ARTÍCULO 28. PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.....	20
<b>CAPÍTULO VI. FORMACIÓN PROFESIONAL</b> .....	<b>21</b>
ARTÍCULO 29. FORMACIÓN PROFESIONAL: PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS.....	21
ARTÍCULO 30. DERECHOS Y DEBERES DE EMPRESA Y TRABAJADORES/AS.....	21
ARTÍCULO 31. COMPROMISOS DE LAS PARTES FIRMANTES.....	21
<b>CAPÍTULO VII. JORNADA</b> .....	<b>23</b>



ARTÍCULO 32. JORNADA ANUAL DE TRABAJO.....	23
ARTÍCULO 33. CALENDARIO LABORAL.....	23
ARTÍCULO 34. HORARIOS DE TRABAJO.....	23
ARTÍCULO 35. EXCEPCIONES A LA JORNADA ORDINARIA.....	24
ARTÍCULO 36. VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS.....	24
ARTÍCULO 37. TRABAJOS EN FESTIVOS.....	25
ARTÍCULO 38. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS POR INTERÉS PARTICULAR.....	25
<b>CAPÍTULO VIII. PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>26</b>
SECCIÓN I. MEDIDAS TENDENTES AL FAVORECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	26
Artículo 39. Políticas de Recursos Humanos.....	26
Artículo 40. Información, comunicación y sensibilización.....	27
SECCIÓN II. MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL.....	28
Artículo 41. Adaptación de la jornada de trabajo.....	28
Artículo 42. Permisos y licencias retribuidas.....	30
Artículo 43. Permisos y ausencias no retribuidas.....	31
SECCIÓN III. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD.....	32
Artículo 44.- Permisos retribuidos por embarazo y lactancia.....	32
Artículo 45. Período de descanso por maternidad o paternidad.....	32
Artículo 46. Vacaciones.....	33
Artículo 47. Seguridad y salud laboral durante el embarazo.....	33
Artículo 48. Derechos vinculados a la protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras a turno.....	33
SECCIÓN IV. MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	34
Artículo 49. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.....	34
Artículo 50. Alcance de las medidas.....	34
Artículo 51. Ayudas económicas.....	34
Artículo 52. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género.....	34
Artículo 53. Compensación y absorción.....	35
<b>CAPÍTULO IX. RÉGIMEN ECONÓMICO.....</b>	<b>36</b>
ARTÍCULO 54. ESTRUCTURA SALARIAL.....	36
ARTÍCULO 55. ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS.....	36
ARTÍCULO 56. SALARIO BASE.....	37
ARTÍCULO 57. PLUS TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.....	37
ARTÍCULO 58. PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.....	37
ARTÍCULO 59. PLUS DE TARDE.....	37
ARTÍCULO 60. PLUS DE FESTIVO.....	38
ARTÍCULO 61. PLUS DE TURNICIDAD ROTATIVA.....	38
ARTÍCULO 62. PLUS DE FIN DE SEMANA.....	38
ARTÍCULO 63. PLUS DE SUSTITUCIÓN JEFE SERVICIO ÁREA MEDIOAMBIENTAL.....	38
ARTÍCULO 64. PLUS DE SUSTITUCIÓN JEFE TALLER.....	38
ARTÍCULO 65. COMPLEMENTO HORARIO DE JORNADA.....	39
ARTÍCULO 66. RETÉN DE DISPONIBILIDAD.....	39
ARTÍCULO 67. PAGAS EXTRAORDINARIAS.....	40

ARTÍCULO 68. HORAS EXTRAORDINARIAS .....	40
ARTÍCULO 69. KILOMETRAJE Y DIETAS.....	41
ARTÍCULO 70. ANTICIPOS.....	41
<b>CAPÍTULO X PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.....</b>	<b>42</b>
ARTÍCULO 71. ASPECTOS GENERALES.....	42
ARTÍCULO 72. COMPLEMENTO A LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD.....	42
ARTÍCULO 73. AYUDA AL/A TRABAJADOR/A CON FAMILIARES CON CAPACIDAD DISMINUIDA.....	42
ARTÍCULO 74. AYUDA ESCOLAR.....	43
ARTÍCULO 75. PREMIO DE JUBILACIÓN.....	44
ARTÍCULO 76. FONDO SOCIAL DE PRÉSTAMOS.....	44
ARTÍCULO 77. SEGURO COLECTIVO.....	45
ARTÍCULO 78. AYUDAS MÉDICO-SANITARIAS COMPLEMENTARIAS.....	45
ARTÍCULO 79. JUBILACIÓN PARCIAL.....	46
ARTÍCULO 80. REDUCCIÓN DE JORNADA PARA MAYORES DE 62 AÑOS.....	46
<b>CAPÍTULO XI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....</b>	<b>47</b>
ARTÍCULO 81.- PRINCIPIOS GENERALES.....	47
ARTÍCULO 82. NORMATIVA APLICABLE.....	47
ARTÍCULO 83. PRENDAS DE TRABAJO.....	48
ARTÍCULO 84. VIGILANCIA DE LA SALUD.....	48
<b>CAPÍTULO XII. REGULACIÓN DEL USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS.....</b>	<b>49</b>
ARTÍCULO 85. PRINCIPIOS GENERALES.....	49
ARTÍCULO 86. NORMAS DE USO.....	49
ARTÍCULO 87. USO ABUSIVO DE LAS HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS.....	50
ARTÍCULO 88. PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE EQUIPOS INFORMÁTICOS.....	50
<b>CAPÍTULO XIII. CÓDIGO DE CONDUCTA Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....</b>	<b>52</b>
ARTÍCULO 89. DECLARACIÓN DE OBJETIVOS.....	52
ARTÍCULO 90. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	52
ARTÍCULO 91. FACULTAD SANCIONADORA.....	52
<b>CAPÍTULO XIV. DERECHOS SINDICALES.....</b>	<b>54</b>
ARTÍCULO 92. GARANTÍAS SINDICALES.....	54
ARTÍCULO 93. CUOTA SINDICAL.....	54
ARTÍCULO 94. CRÉDITO HORARIO.....	54
<b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA .....</b>	<b>55</b>
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. EXCEPCIONES A LA APLICACIÓN DEL CONVENIO CON RESPECTO AL ÁMBITO TEMPORAL.....	55
<b>DISPOSICIONES ADICIONALES.....</b>	<b>56</b>
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. ASISTENCIA JURÍDICA.....	56
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. SALVAGUARDA DERECHOS ADQUIRIDOS JUBILACIÓN.....	56
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. PERMISO DE CONDUCCIÓN.....	56
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. SUBROGACIÓN.....	56
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. COBERTURA DE VACANTES DE LUNES A VIERNES.....	56
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. RENOVACIÓN CAP.....	57

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCCIÓN..... 57  
DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. PROMOCIONES..... 57  
**ANEXO 1. TABLA SALARIAL ..... 58**  
**ANEXO 2. RELACIÓN DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR LA DISPOSICIÓN  
ADICIONAL SEGUNDA..... 59**



## Capítulo I. Disposiciones generales

### Artículo 1. Naturaleza y eficacia.

En razón de la legitimación de negociación que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo o acuerdo y respecto de las materias aquí reguladas.

### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo, establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre la empresa GRUPO ENERGÉTICO DE PUERTO REAL, S.A. y los trabajadores y trabajadoras incluidos/as en su ámbito personal.

### Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos/as los/as Trabajadores/as pertenecientes a la empresa GRUPO ENERGÉTICO DE PUERTO REAL, S.A. y a los/as de nuevo ingreso, sea cual fuere la modalidad contractual concertada.

### Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá su vigencia, desde el 01/01/2018 hasta 31/12/2021, con las particularidades establecidas en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio.

### Artículo 5. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo rige y regula las relaciones laborales entre la empresa GRUPO ENERGÉTICO DE PUERTO REAL, S.A. y sus trabajadores/as, en el ámbito territorial del término municipal de Puerto Real.

### Artículo 6. Denuncia.

La denuncia del Convenio Colectivo se efectuará de conformidad con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo notificarse la misma con un plazo mínimo de un mes antes de la finalización de su vigencia.

Denunciado el Convenio Colectivo por algunas de las partes, éste permanecerá en vigor hasta su sustitución por uno nuevo.

## Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las decisiones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad de éste y acuerdos de mejoras del mismo.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algunos de sus artículos parcial o totalmente, en el caso de que las partes que lo conciertan entendieran, de forma expresa y de mutuo acuerdo, que la nulidad no afecta a una cuestión fundamental, el Convenio seguirá vigente en el resto de sus cláusulas.

## Artículo 8. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión paritaria, que estará compuesta por seis miembros, tres por la parte sindical y tres por la Empresa.

Los acuerdos de la Comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de sus miembros y cuando se trate de interpretar este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

## Artículo 9. Funciones y procedimientos de la Comisión paritaria.

La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

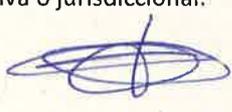
Procedimiento. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al/la proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de cinco días desde que cualquiera de las partes lo solicite por escrito.

La Comisión deberá emitir informe en el plazo de quince días desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan. Transcurrido dicho plazo quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional.



## Artículo 10. Incremento Económico.

Para cada año de vigencia del Convenio la subida salarial será la equivalente al IPC real (final del año anterior), salvo condiciones distintas recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o normativa aplicable.

No obstante, en los años en los que no exista limitación la subida salarial podrá verse incrementada en el mismo porcentaje que el Ayuntamiento aplique en los servicios prestados en términos de homogeneidad.

## Artículo 11. Principios de la Negociación Colectiva.

Al objeto de garantizar una adecuada correspondencia y complementariedad entre los ámbitos de representación y las diferentes unidades organizativas existentes en la Empresa, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar cuantas acciones sean necesarias para dinamizar y racionalizar el proceso de negociación colectiva aproximando, en la medida de lo posible y sin perjuicio de la necesaria integración normativa, los ámbitos de negociación a los de efectiva aplicación de los acuerdos alcanzados.

A estos efectos y al objeto de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el diálogo y el acuerdo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos suscite la dinámica sociolaboral, la empresa reconoce a los/las Representantes Sindicales firmantes del presente Convenio como interlocutores/as necesarios/as para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales.



## Capítulo II. Principios de la organización del trabajo

### Artículo 12. Organización del trabajo.

La organización y dirección del trabajo constituye una facultad privativa de la empresa, que la ejercerá con el alcance y limitaciones previstas en el presente Convenio y demás normativas aplicables. La empresa notificará a los/as representantes de los/as trabajadores/as cualquier cambio organizativo de la misma.

Las organizaciones sindicales firmantes participarán en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen las condiciones de trabajo, siendo necesaria su previa negociación con las mismas.

El/la trabajador/a está obligado/a a cumplir las órdenes e instrucciones emanadas de la dirección de la Empresa, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio del grupo profesional al que pertenece. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de vehículos, máquinas, y herramientas que estén a su cargo durante la jornada de trabajo. Las órdenes e instrucciones no deben poner en ningún momento en riesgo al trabajador o trabajadora y éste/a debe estar cualificado para dicho empeño.

Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el diálogo social y el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los/as trabajadores/as constituyen principios esenciales, en la definición, implantación y gestión de la política empresarial y en la consecución de los objetivos de la empresa. En consecuencia, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.

La empresa velará en todo momento por cumplir el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ambas partes pondrán especial atención en el cumplimiento de este principio en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

### Artículo 13. Prestación del trabajo.

El personal prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el contrato u objeto del mismo y el presente Convenio.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, de forma ocasional y por necesidad urgente, deberá el/la trabajador/a prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo el personal deberá ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores/as, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador o la trabajadora, sin más limitaciones que las derivadas de su capacitación, formación y prevención de riesgos. Si el trabajador o la trabajadora observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, deberá informar inmediatamente a sus jefes/as inmediatos/as. El/la trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles que se les confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por mal uso intencionado, no por desconocimiento en el uso de los mismos.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el personal utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa deberá poner al alcance de los/as trabajadores/as todos los medios necesarios para que estos/as puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los/as trabajadores/as deberán utilizar los medios de protección que la empresa les facilite.

#### **Artículo 14. Discreción profesional.**

El personal está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa. Para ello debe tener constancia que es de naturaleza secreta.

#### **Artículo 15. Trabajos con funciones inferiores por capacidad disminuida.**

Al trabajador o la trabajadora que le sea declarada una incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la empresa, siempre que existan plazas vacantes para ello, le ofrecerá un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas. En el caso de que dicho puesto de trabajo pertenezca a otro subgrupo profesional con un sueldo base inferior, mantendrá el sueldo base que venía percibiendo, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos convenios colectivos, sea alcanzado por la retribución del nuevo puesto asignado.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacantes, el/la trabajador/a causaría baja en la empresa, percibiendo las cantidades establecidas en el artículo 77 "Seguro Colectivo", en concepto de indemnización.

Al trabajador o la trabajadora que le sea declarada una incapacidad permanente absoluta o total revisables se le hará una reserva de puesto durante cinco años, desde la primera declaración, por si fuera considerado apto durante ese período. Su reincorporación será inmediata tras la declaración de su aptitud.

## Capítulo III. Clasificación del personal

### Artículo 16. Clasificación profesional.

El sistema de la clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, teniendo en cuenta las recomendaciones contempladas en la normativa vigente al efecto, respecto a la clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en Grupos Profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa, y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

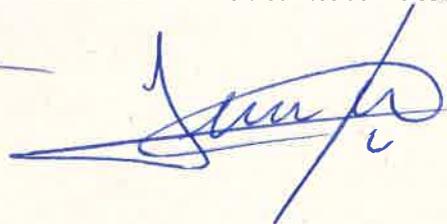
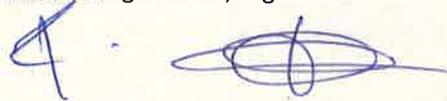
Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo., todo/a trabajador/a está obligado/a a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores/as, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficios, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Dentro de cada grupo profesional se crean diferentes niveles para el desarrollo profesional que se corresponden con una escala salarial determinada. La progresión dentro de la escala se realizará en función de las necesidades de la empresa y a criterio de esta, teniendo en cuenta la capacitación adquirida por el/la trabajador/a a través de su experiencia profesional en la empresa o a capacidades obtenidas fuera de ella.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

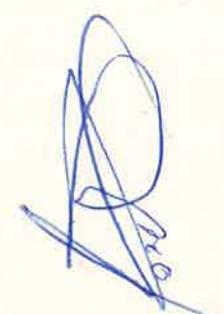
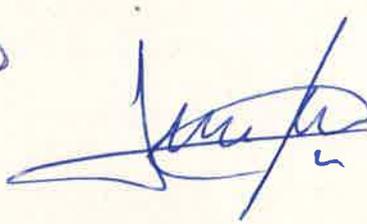
Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.



## Artículo 17. Factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional.

Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de los/as trabajadores/as a cada Grupo Profesional y nivel son los siguientes:

- a) **Formación o titulación académica o profesional**, que define el nivel de competencia técnica requerida para el desarrollo de las funciones prevalentes de cada grupo profesional. El cumplimiento de los requisitos en materia de formación ya sea de tipo académico o profesional o, alternativamente, los conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, en atención a la experiencia acreditada en un determinado puesto o función, será condición necesaria para el acceso a un determinado grupo profesional.
- b) **La responsabilidad**, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ocupación determinada a la organización en términos de magnitud económica e impacto organizativo.
- c) **La iniciativa y/o la autonomía**, miden la libertad para actuar; esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos. Viene determinado, de un lado, por el mayor o menor grado de supervisión y control sobre la actuación y, de otro, por el mayor o menor grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos establecidos.
- d) **La actividad intelectual y la complejidad de las tareas**, que evalúan la intensidad, el esfuerzo y la creatividad de pensamiento necesarios para encontrar soluciones a los problemas que se planteen y depende básicamente, del número de variables en juego, de la complejidad individual de cada una de ellas y del grado de definición de las mismas.
- e) **El mando o la coordinación** para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante el establecimiento de órdenes regulares.



## Artículo 18. Grupos profesionales.

El Grupo Profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador o a la trabajadora.

El personal afectado por este Convenio colectivo estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la Empresa, en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

- Grupo I:
- Grupo II:
- Grupo III:
- Grupo IV:

Cada uno de estos grupos profesionales se estructura en distintos niveles retributivos.

Con carácter general el personal desarrollará las funciones propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La asignación, modificación o cese de funciones dentro de los grupos profesionales es de libre designación por parte de la Empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

## Artículo 19. Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

### A) Grupo I:

Quedarán clasificados/as en este Grupo Profesional aquellos/as trabajadores/as que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

**B) Grupo II:**

Quedarán clasificados/as en este Grupo Profesional aquellos/as trabajadores/as que tienen un alto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas y heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También quedarán adscritos/as a este Grupo Profesional aquellos/as responsables directos/as de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as, pudiendo ejercer o no mando directo sobre los mismos/as.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador o la trabajadora:

- Trabajador/a con capacidad para resolver los supuestos técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las directrices y criterios establecidos habitualmente en la empresa que se responsabiliza del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo complejos, disponiendo de cierta autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos.

El cometido de sus funciones podrá requerir la supervisión de un grupo de colaboradores/as de niveles inferiores.

- Trabajadores/as responsables de la gestión de una unidad funcional o de organizar y controlar un proceso de trabajo de la máxima complejidad, o bien desarrollar una actividad funcional especializada, para lo cual cuentan con amplia autonomía, y reciben supervisión sobre los planes de acción o resultados obtenidos.

La realización del trabajo supone afrontar, habitualmente, situaciones diversas que requieren el trabajo en equipo con otras unidades.

- Trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma y gran complejidad, que exigen iniciativa y razonamiento por parte de los los/as trabajadores/as encargados/as de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.
- Trabajador/a con mando directo sobre el personal de taller y que tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, en el taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los/as operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

**C) Grupo III:**

Quedarán clasificados/as en este Grupo Profesional aquellos/as trabajadores/as que ejecutan de forma habitual las funciones administrativas de la empresa, desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas y que ejecutan bajo supervisión de mando o de profesionales de más alta cualificación.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá formación de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Ciclo Formativo de Grado Medio, Graduado Escolar o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador o la trabajadora:

- Trabajador/a que realiza funciones de análisis de datos y estadísticas de la empresa y de la elaboración y mantenimiento de base de datos internas para la realización de estudios, recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.
- Trabajadores/as que realizan trabajos administrativos de gran complejidad y asumen la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo del/a jefe/a correspondiente.
- Trabajadores/as responsables de la realización de funciones administrativas medianamente complejas, recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.
- Trabajadores/as que dedican su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina ejecutando tareas sencillas y sujetas a instrucciones muy detalladas, y cuya ejecución requiere la utilización de maquinarias o instalaciones para procesos u operaciones simples y elementales.
- Trabajadores/as cuya actividad es la de atender las comunicaciones telefónicas de la empresa, prestar la atención al público, así como otros servicios análogos.

**D) Grupo IV:**

Se incluyen en este grupo aquellos/as trabajadores/as que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, siguiendo un método de trabajo concreto y preciso que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación.

Igualmente quedarán adscritos a este Grupo Profesional aquellos/as trabajadores/as cuyas ocupaciones requieran normalmente la mera aportación de esfuerzo físico y atención y no necesiten formación específica.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá formación de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Ciclo Formativo de Grado Medio, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador o la trabajadora:

- Trabajadores/as que ejercen el mando directo sobre un conjunto de operarios/as y se responsabilizan de la ejecución de un proceso de trabajo, aplicando para ello procedimientos, normas o instrucciones con alto grado de definición, y bajo la supervisión inmediata de un/a superior/a.

- Las funciones de estos/as trabajadores/as conllevan afrontar, habitualmente, situaciones diversas que requieren el trabajo en equipo con otras unidades y, la supervisión de personas correspondientes al Grupo IV.

- Trabajador/a en posesión del permiso de conducir correspondiente y que tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

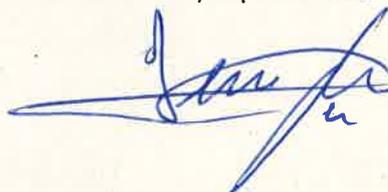
- Trabajador/a con mando sobre otros/as operarios/as o sin él, que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza, y pleno rendimiento.

Estos/as trabajadores/as se responsabilizan de una diversidad de tareas cuyos cometidos se encuentran altamente detallados y estandarizados, y en los que las alternativas que se presentan están previstas y son de fácil aplicación. Pueden disponer de soportes tecnológicos cuya utilización comporten ciertos conocimientos para su correcta utilización.

- Trabajadores/as con conocimientos teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a otros/as trabajadores/as con mayor conocimiento y cualificación, que ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

El desempeño de estos/as trabajadores/as exige un menor grado de autonomía y el seguimiento de instrucciones detalladas por la empresa.

- Trabajador/a que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos del oficio para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas. Estos/as trabajadores/as realizan tareas básicas, estando sujetos/as a instrucciones precisas y supervisión inmediata, y cuya ejecución requiere fundamentalmente de conocimientos básicos o la utilización de equipos telemáticos, maquinaria o instalaciones, para procesos u operaciones con un bajo grado de dificultad.
- Trabajadores/as que ejecutan labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
- Trabajador/a encargado/a de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros los movimientos durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de manejo de equipos informáticos y contabilidad.
- Trabajador/a que tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.
- Trabajador/a que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias.



## Capítulo IV. Movilidad funcional

### Artículo 20. Condiciones generales.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando se produzca movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional del/a trabajador/a deberán existir razones técnicas u organizativas que la justifiquen y ésta se prolongará por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa comunicará su decisión y las razones de ésta a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

### Artículo 21. Movilidad ascendente.

1. La Dirección de la empresa podrá encomendar a los/as trabajadores/as la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional superior. El ejercicio de la movilidad funcional ascendente se ajustará a las siguientes reglas:
  - a. El cambio de puesto se producirá sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del/a trabajador/a.
  - b. El/la trabajador/a tendrá derecho, desde el primer día, a percibir el salario y los complementos correspondientes al nuevo grupo profesional de destino.
  - c. El desempeño de las nuevas funciones por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años dará derecho al/a trabajador/a a la consolidación del nivel salarial correspondiente al grupo profesional de destino.
2. Lo previsto en el apartado c) del número anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo o desempeño de funciones sindicales.

### Artículo 22. Movilidad descendente.

La encomienda a un/a trabajador/a de funciones correspondiente a un grupo profesional inferior podrá realizarse, exclusivamente, cuando concurran causas perentorias e imprevistas a la actividad productiva y por el tiempo imprescindible para solventar esta situación.

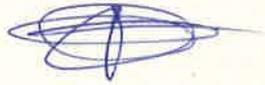
Esta modalidad de movilidad se efectuará, en todo caso, sin menoscabo de la dignidad del/a trabajador/a y sin merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

### Artículo 23. Formación previa.

El/a trabajador/a, siempre que el desarrollo de las nuevas funciones lo precise, tiene derecho a recibir con carácter previo la formación necesaria para el ejercicio de éstas.

## Artículo 24. Garantías del/a trabajador/a.

La empresa facilitará al/a trabajador/a afectado/a por cualquier proceso de movilidad funcional, con carácter previo a la efectividad del cambio, la información y formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales relacionados con las nuevas funciones a realizar.



## Capítulo V. Promoción profesional y contratación

### Artículo 25. Sistemas de promoción.

La promoción se efectuará a través de alguno de los dos siguientes sistemas:

- a) Promoción económica u horizontal.
- b) Promoción profesional o vertical.

La promoción económica u horizontal requerirá el cumplimiento de los requisitos y plazos previstos en el artículo siguiente y quedará comprendida dentro de los 10 niveles económicos en que se divide cada Grupo Profesional.

La promoción vertical se llevará a cabo, en los términos previstos en el presente Convenio, bien por libre designación de la empresa, bien a través de las pruebas de selección que se establezcan para cada supuesto: entrevista, test, concurso de méritos o cualquier otra establecida al efecto.

### Artículo 26. Promoción económica u horizontal.

La promoción horizontal tiene por finalidad impulsar y compensar los factores de eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones propias de su grupo profesional, proporcionando la necesaria motivación y estímulo al/a trabajador/a.

Esta promoción horizontal, basada en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as con una mayor eficiencia que mejore la competitividad y organización del trabajo en la empresa.

La progresión dentro de la escala se realizará en función de las necesidades de la empresa y a criterio de ésta, teniendo en cuenta la capacitación adquirida por el/a trabajador/a a través de su experiencia profesional en la empresa o capacidades obtenidas fuera de ella.

La promoción horizontal quedará comprendida dentro de los diferentes niveles económicos en que se divide cada Grupo Profesional.

### Artículo 27. Promoción vertical.

1. La promoción profesional en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del/a trabajador/a, así como las necesidades organizativas de la empresa.

Las promociones y ascensos se realizarán en base a las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Antigüedad en la empresa.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

El Comité de Empresa participará de pleno derecho en todas y cada una de las fases de que conste la promoción.

2. Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

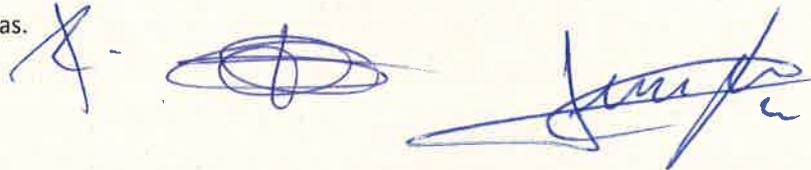
## Artículo 28. Principios Generales en materia de Empleo y Contratación.

1º. Principio de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2º. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal discapacitado. A tal efecto se identificarán aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal discapacitado.

3º. Potenciación de las posibilidades que, para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas, otorga la jubilación parcial y el contrato de relevo.

4º. Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.



## Capítulo VI. Formación profesional

### Artículo 29. Formación profesional: principios generales y objetivos.

Las partes atribuyen a la Formación Profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a potenciar el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as así como a lograr la consecución de una permanente actualización de los niveles de cualificación.

A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se fomentará la formación en orden a conseguir, entre otros, los siguientes objetivos:

- a. La mayor eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales.
- b. La potenciación de las posibilidades de promoción profesional y de la motivación del personal.
- c. La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.
- d. La garantía de la empleabilidad del personal.
- e. La promoción del cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

### Artículo 30. Derechos y deberes de Empresa y trabajadores/as.

La empresa promoverá acciones con el fin de avanzar hacia el logro de los objetivos anteriores, facilitando los medios económicos y materiales necesarios para la consecución de una mejora progresiva en la formación de los/as trabajadores/as, debiendo los/as empleados/as realizar la formación que sea necesaria para garantizar el correcto desempeño de su ocupación.

Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación se realizará, con carácter general, dentro del horario de trabajo.

En aquellos supuestos en los que resultase imprescindible su realización fuera del horario de trabajo y una vez conocida esta circunstancia, se dará traslado a la Dirección de las razones que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, formulando ésta la propuesta que considere más adecuada.

### Artículo 31. Compromisos de las partes firmantes.

En cada ejercicio la empresa elaborará un Plan de Formación en virtud del procedimiento PR-RRHH-01 / Gestión de la Formación.

La dotación mínima del Plan de Formación será la siguiente por cada año de vigencia del Convenio:

- Año 2019: el 0,75% de la masa salarial del ejercicio anterior.
- Año 2020: el 1,25% de la masa salarial del ejercicio anterior.
- Año 2021: el 1,50% de la masa salarial del ejercicio anterior.

Cuantificado anualmente el importe del Plan de Formación, si finalmente no fuese aplicado en su totalidad, dicho importe podrá ser distribuido retributivamente de forma lineal, y proporcional al tiempo anual de contrato, siempre que fuese compatible con las posibles limitaciones a la subida retributiva, es decir, siempre que no se superasen las limitaciones al aumento de masa salarial.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que las relaciones laborales son una herramienta imprescindible para la consecución de acuerdos, así como para su posterior desarrollo y aplicación. En tal sentido, convienen en la necesidad de incluir, dentro del Plan General de Formación, una serie de acciones formativas tendentes a avanzar en la consecución de un adecuado nivel de formación de la representación de los/as trabajadores/as en materia sociolaboral.

Para hacer efectiva esta previsión, el Plan General de Formación contemplará anualmente cursos específicos en estas materias.



## Capítulo VII. Jornada

### Artículo 32. Jornada anual de trabajo.

La jornada laboral general para todo el personal (excepto para los/as contratados/as a tiempo parcial) será de 35 horas semanales de trabajo efectivo.

Se establece un período de descanso de 30 minutos para aquellos/as trabajadores cuya duración de la jornada laboral diaria continuada exceda de las cinco horas. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Para el personal con jornada laboral diaria continuada inferior a cinco horas el período de descanso se establece en 15 minutos.

### Artículo 33. Calendario Laboral.

En el mes de diciembre de cada año se aprobará por parte de la empresa y de la representación de los/as trabajadores/as el calendario laboral del año siguiente. En el mismo figurarán como mínimo las diferentes festividades nacionales, autonómicas y locales, así como el número de días de vacaciones y días de libre disposición (asuntos propios) que corresponda disfrutar en dicho año. Éstos últimos podrán disfrutarse en fracciones de media jornada laboral.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán a todos los efectos como días no laborables. Cuando estos días coincidan con sábado o domingo se añadirán dos días más adicionales de libre disposición. Para aquellos/as trabajadores/as que por circunstancias del servicio tengan que trabajar el 24 y 31 de diciembre cobrarán el 50% del plus de festivo normal.

Se establece como día festivo adicional el viernes de feria.

### Artículo 34. Horarios de trabajo.

El horario habitual en el área medioambiental de la empresa será de 7:00 a 14:00 horas y de 14.00 a 21:00 horas, salvo en la época estival en el que dicho horario podrá verse modificado en el área medioambiental. En el área de aguas será de 7:00 a 14:00 horas y en el de depuración a tres turnos (6:00 a 14:00, 14:00 a 22:00; 22:00 a 6:00 horas). No obstante, los horarios de cada centro de trabajo, así como el horario de los/as trabajadores/as que deban realizar determinadas tareas (vigilancia instalaciones, punto limpio, u otro puesto que las partes acuerden), deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

Para el personal de administración u oficinas tendrán un horario flexible pudiendo entrar entre las 7:00 y 8:30 horas y salir entre las 13:30 y 16:00 horas, debiendo el personal afectado estar en su puesto de trabajo obligatoriamente entre las 8.30 y las 13.30 horas. Si como resultado de la aplicación del horario flexible las horas semanales presenciales son inferiores a las establecidas en el presente Convenio, la recuperación de las horas no realizadas deberá realizarse dentro del plazo de 30 días naturales posteriores al día en el que se produce el débito de horas. Dicho plazo se vería interrumpido si el/la trabajador/a se encontrase en situación de IT. Si a la finalización del período de 30 días, el/la trabajador/a se encontrase todavía en dicha situación, deberá recuperar las horas inmediatamente tras su incorporación al trabajo.

**El horario flexible es incompatible con la flexibilidad horaria del artículo 41.**

### **Artículo 35. Excepciones a la jornada ordinaria.**

Para los/as trabajadores/as que realicen tareas de Vigilancia o Guarda, así como aquellos/as que por las características de sus funciones y/o tareas encomendadas deban realizar servicios de guardas, los períodos de tiempo de trabajo podrán computarse en cómputo bisemanal.

Siempre que así las circunstancias lo permitan, se podrá implementar cada año un horario de verano, para el Área Medioambiental, desde 15 de junio a 15 de septiembre, de 6:00 horas a 13:00 horas por la mañana y un horario de tarde reducido de 18.00 horas a 22.00 horas. El turno de tarde reducido se cubrirá con contratos de jornada parcial, con la retribución correspondiente.

Para el personal que realice su trabajo en modalidad de turnos, estarán divididos en mañana, tarde y noche. Los turnos deben ser notificados a los/la trabajadores/as con una antelación mínima de siete días naturales.

Las jornadas no deben ser nunca superior en duración a 9 horas y entre turnos deben existir un descanso de no menos de 12 horas.

En época estival, llegado el caso de producirse temperaturas superiores a 36º C, la jornada de trabajo se verá suspendida para todo el personal cuya labor se desarrolle en exteriores. No obstante, si las horas efectivas no trabajadas por este motivo excedieran de 15 horas anuales por cada trabajador/a, el exceso será considerado como horas a compensar, destinándose las mismas exclusivamente a formación obligatoria fuera de la jornada laboral de acuerdo con el procedimiento y límites establecidos en el procedimiento PR-RRHH-01 / Gestión de la Formación.

### **Artículo 36. Vacaciones anuales retribuidas.**

El período de vacaciones anuales tendrá una duración de veintidós días laborables.

El disfrute de las vacaciones se realizará de tal manera que el número de trabajadores/as que puedan estar de vacaciones al mismo tiempo no supere el 17%, sin perjuicio de llegar al 25% si las circunstancias organizativas lo permitieran, del número total de trabajadores/as que tengan asignadas las mismas o parecidas funciones o tareas.

El personal de la empresa disfrutará de las vacaciones en dos períodos de 11 días laborables cada uno. Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de uno de sus períodos de vacaciones en época estival (desde el 15 de junio al 15 de septiembre). Asimismo, el personal, salvo razones organizativas que lo impidan, podrá contar hasta con 5 días sueltos de uno de los períodos de vacaciones.

El salario a percibir en vacaciones será el equivalente al salario base, plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad y complemento personal de unificación (CPU).

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente

a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales, el/la trabajador/a sufriera alguna enfermedad o internamiento clínico, causando baja laboral y notificando a la empresa en el plazo de 48 horas, no se computarán, a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiese durado la baja laboral. El disfrute posterior de estos días quedará condicionado al acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

### Artículo 37. Trabajos en festivos.

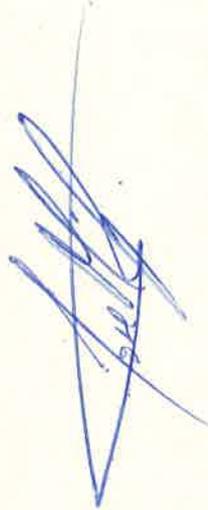
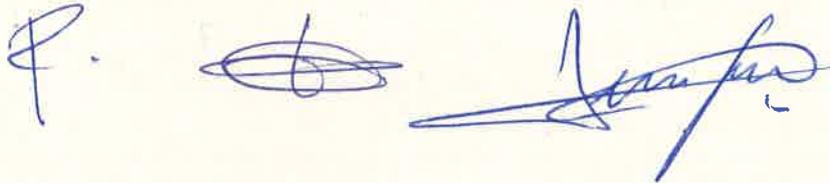
Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en festivos por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio.

### Artículo 38. Excedencias voluntarias por interés particular

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el/a mismo/a trabajador/a si hubiera transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Cuando la excedencia se solicite por un período no superior a tres años, la empresa reintegrará al trabajador o la trabajadora automáticamente en su puesto de trabajo, debiendo ejercer este derecho con treinta días de antelación a la finalización de la excedencia.

Si la excedencia excede de lo determinado en el párrafo anterior, el/la trabajador/a sólo tendrá un derecho de reintegro preferente para el caso de que existiera vacante, debiendo ejercitar dicho derecho en el mes inmediatamente anterior a la finalización de la excedencia.



## Capítulo VIII. Plan de igualdad

### Sección I. Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### Artículo 39. Políticas de Recursos Humanos.

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, la Empresa pondrá en marchas las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

##### 1º. En materia de Selección y Promoción Profesional:

- a. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.
- b. Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

1. Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.
  2. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Grupo Profesional de que se trate.
  3. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajos tradicionalmente masculinos.
- c. Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de la Empresa.
  - d. Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.

##### 2º. En materia de Formación:

- a. Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación o para su futuro desarrollo profesional.

- b. Desarrollar programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando.

3º. En materia de retribuciones:

- a. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.
- b. Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente Capítulo.

4º. En materia de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- a. La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.
- b. Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

### **Artículo 40. Información, comunicación y sensibilización.**

En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización e información (cursos, jornadas, etc.) tendentes a lograr un cambio de mentalidad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

## Sección II. Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

### Artículo 41. Adaptación de la jornada de trabajo.

Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34, apartado 8. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

#### 1º. Flexibilidad horaria.

- a) En aquellos servicios en los que la organización de los mismos lo permita las/os trabajadoras/es tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el adelanto o retraso de su hora reglamentaria de entrada o salida, hasta un máximo de una hora y media diaria. A estos efectos, en administración y oficinas, se considera la hora reglamentaria de entrada las 8:00 h y la de salida las 15:00 h.

- b) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:

1. La concreción se efectuará a solicitud del/a trabajador/a interesado/a, mediante acuerdo entre éste/a y la Empresa.

En el caso de que no se alcanzase el citado acuerdo, la discrepancia se analizará por las partes firmantes.

2. El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las tres siguientes modalidades:

- Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada; o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.
- Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerden; sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias.

En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En este caso la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el/la trabajador/a, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.

3. La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.
4. Previa justificación de la necesidad por parte del trabajador o trabajadora, en situaciones especiales en las que las opciones anteriormente descritas no sean compatibles con la necesidad del trabajador o la trabajadora, la empresa se compromete a estudiar otra alternativa.

### 2º.- Reducciones de jornada

- a) El personal de plantilla podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- b) El derecho a la reducción de jornada se reconocerá al/a trabajador/a que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
  - A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.
  - A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.
  - A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto el/a trabajador/a deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículo de cada curso académico.
  - A las víctimas de violencia de género.
  - Al trabajador o la trabajadora que lo precise por motivos de salud, bajo prescripción facultativa.

### 3º.- Excedencias por cuidado de familiares

Los/as trabajadores/as de plantilla tendrán derecho a:

1. Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los veinticuatro primeros meses el/a trabajador/a tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional, en el mismo centro de trabajo y, en caso de no ser posible, en el mismo ámbito territorial.

2. Un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

Durante los veinticuatro primeros meses el/la trabajador/a tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional.

El período máximo de tres años de excedencia que se prevé en el presente supuesto se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a 3 meses.

## Artículo 42. Permisos y licencias retribuidas.

Los/as trabajadores/as, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:

- a) Dieciséis (16) días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.
- b) Tres (3) días hábiles en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos/as, cónyuge, suegros/as, yernos y nueras) además de abuelos/as, nietos/as y hermanos/as del trabajador o la trabajadora. Cuando el suceso ocurra fuera de la provincia el derecho a la ausencia del trabajo se ampliará a cinco (5) días.
- c) Dos (2) días hábiles en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del resto del segundo grado de consanguinidad o afinidad (cuñados/as del trabajador o la trabajadora, así como abuelos/as y hermanos/as del/la cónyuge del trabajador o la trabajadora). Cuando el suceso ocurra fuera de la provincia el derecho a la ausencia del trabajo se ampliará a cuatro (4) días.
- d) Cinco días hábiles (5) por fallecimiento de cónyuge, padres, madres e hijos/as del trabajador o la trabajadora, independientemente de que el suceso ocurra dentro o fuera de la provincia. Tres (3) días hábiles por fallecimiento del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (suegros/as, yernos, nueras, nietos/as y cuñados/as del trabajador o la trabajadora, así como abuelos/as y hermanos/as tanto del/la trabajador/a como del/la cónyuge del /la trabajador/a), salvo en el caso de que el suceso ocurra fuera de la provincia en el que el derecho a la ausencia del trabajo se ampliará a cuatro (4) días.
- e) Un día hábil, en los supuestos de traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se incluyen, con un máximo de tres horas diarias, la renovación del DNI, Pasaporte y permiso de conducción.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.
- h) A lo largo del año el personal de la empresa tendrá derecho a disfrutar hasta seis días (6) por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en el presente Convenio colectivo. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en el mes de enero siguiente. Los días de asuntos particulares podrán disfrutarse en fracciones de media jornada.

- i) El trabajador/a podrá disponer de hasta 3 días hábiles al año para atender a citas hospitalarias, intervención hospitalaria o por causa de enfermedad que no provoque baja médica. En caso de intervención o enfermedad, se podrá acumular hasta 2 días en un mismo proceso, pudiendo ser igualmente fraccionado en períodos de media jornada. Esta licencia no precisa de justificación, pero sí de aviso previo a su disfrute.

En relación a lo contemplado en los apartados b y c el/a trabajador/a podrá disponer de los días de licencia retribuida durante el período de tiempo en que la persona por la que se genera dicho derecho permanezca en dicha situación.

En el caso de matrimonio o inscripción en el registro de pareja de hecho, la licencia se podrá disfrutar dentro del año siguiente al hecho. En el caso del fallecimiento, la licencia se podrá disfrutar dentro del mes siguiente al suceso.

Si con motivo de las causas recogidas en los apartados b, c, d y e del presente artículo, el/la trabajador/a se ausentase del trabajo, habiendo realizado al menos la mitad de su jornada dicha ausencia no computará a efectos de las licencias retribuidas.

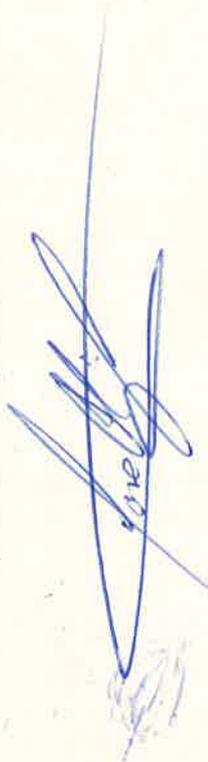
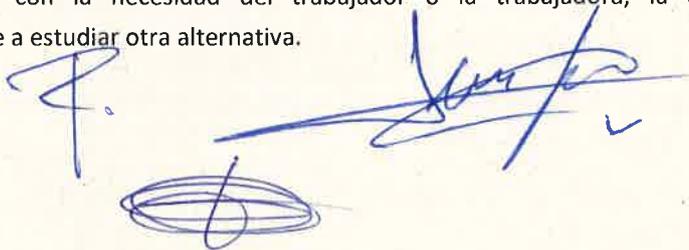
A efectos de lo previsto en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los/as cónyuges.

Para hacer uso de los permisos retribuidos, bastará con la entrega de una declaración jurada justificando el parentesco.

### Artículo 43. Permisos y ausencias no retribuidas.

Los/as trabajadores/as, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

- Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días.
- Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 60 días/año, pudiendo estos días tomarse de forma continuada o a demanda en el tiempo siempre que se comunique a la empresa con la antelación suficiente para la planificación de los servicios. Igualmente se podrá optar en el año a 30 días a mitad de sueldo. El sueldo estará formado por los conceptos fijos (sueldo base, plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad y CPU).
- Previa justificación de la necesidad por parte del trabajador o trabajadora, en situaciones especiales en las que las opciones anteriormente descritas no sean compatibles con la necesidad del trabajador o la trabajadora, la empresa se compromete a estudiar otra alternativa.



### Sección III. Medidas específicas para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad.

#### Artículo 44.- Permisos retribuidos por embarazo y lactancia.

En los supuestos de embarazo y maternidad o paternidad las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por lactancia de un/a Hijo/a menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria fraccionable a petición del trabajador o trabajadora en dos períodos de igual duración.

El permiso retribuido diario por lactancia podrá sustituirse por una reducción equivalente de la jornada diaria que podrá materializarse al inicio o al final de la misma pudiendo incluso llegar a la sustitución de la jornada partida por un régimen de jornada continuada durante dicho periodo.

Asimismo, a elección del trabajador o trabajadora, podrán acumularse los citados períodos diarios de descanso generando un descanso continuado de 20 a 25 días laborales, en función del momento de inicio del disfrute del permiso por maternidad, el cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad.

En los supuestos de parto múltiple el período de reducción previsto en los párrafos anteriores será de dos horas y si se optase por acumular el permiso diario para su disfrute continuado este será de 40 días laborales.

Este permiso, en cualquiera de sus versiones, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
3. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. El disfrute de este derecho es compatible y acumulable con la hora de permiso por lactancia.

#### Artículo 45. Período de descanso por maternidad o paternidad.

El período de suspensión del contrato de trabajo para los supuestos de maternidad o paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente a que hace referencia el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores tendrá una duración de 17 semanas para la madre y 9 semanas para el padre, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, de acuerdo a la legislación vigente, y que serán ampliables en los siguientes casos:

- En los supuestos de parto múltiple el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hijo/a del segundo/a.
- En los supuestos de discapacidad del hijo/a recién nacido/a el descanso se ampliarán en tres semanas.

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el/a otro/a progenitor/a podrá hacer uso del período de suspensión a que hace referencia el presente artículo computando el mismo desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte que la madre pudiera haber disfrutado con anterioridad al mismo.

Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el/a recién nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales.

En caso de que la normativa de aplicación modificara al alza las semanas legales de maternidad o paternidad durante la vigencia del presente Convenio, la empresa aumentará en una semana adicional esa cobertura legal.

### **Artículo 46. Vacaciones.**

Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, éstas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.

En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otros/as trabajadores/as.

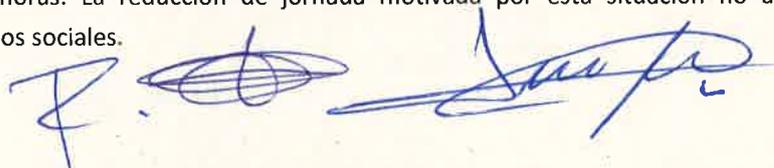
### **Artículo 47. Seguridad y salud laboral durante el embarazo.**

A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

### **Artículo 48. Derechos vinculados a la protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras a turno.**

Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de las trabajadoras embarazadas que presten servicio en régimen de trabajo de turno, con su estado de gestación y con una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto y la del recién nacido menor de 12 meses, las trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- Modificación del turno de trabajo, durante el tiempo que dure el embarazo y, en su caso, la lactancia natural de los menores de 12 meses.
- Reducción de la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre una y cuatro horas. La reducción de jornada motivada por esta situación no afectará a los beneficios sociales.



- A la no realización de horas extraordinarias. En este sentido, si existiese un régimen pactado de sustituciones para los supuestos de ausencias, la trabajadora, a petición propia, deberá ser excluida del mismo hasta que el menor cumpla 12 meses de edad.

#### **Sección IV. Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género.**

##### **Artículo 49. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.**

A efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Gerencia, o en su caso a la Dirección de Recursos Humanos, de la orden judicial de protección, a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

##### **Artículo 50. Alcance de las medidas.**

Las medidas de protección recogidas en el presente Capítulo alcanzan a la víctima directa de la situación de violencia de género, siempre que el agresor sea una persona con quien la trabajadora mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

##### **Artículo 51. Ayudas económicas.**

La Empresa ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, una ayuda económica de hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos euros mensuales (300€/mes), de los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

##### **Artículo 52. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género.**

Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre 3 y 10 meses. Durante este período de tiempo la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

### Artículo 53. Compensación y absorción.

Los derechos y garantías previstas en el presente Capítulo podrán compensarse o absorberse con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.


## CAPÍTULO IX. Régimen económico

### Artículo 54. Estructura salarial

La estructura salarial comprende un salario base (SB), que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, los complementos de calidad, cantidad y los restantes conceptos retributivos expresamente previstos en el presente Convenio.

Cada uno de los Grupos Profesionales a los que se refiere el artículo 18 de este Convenio se ordena en diferentes niveles económicos cuyo salario base es el que figura en la tabla salarial incluida en el Anexo 1.

#### Percepciones salariales.

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

- a) Salario Base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo y su percibo mensual.
- b) Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo. Los complementos salariales pueden ser:
  - Personales.
  - De tareas o funciones.
  - De cantidad o calidad de trabajo.
- c) Pagas extraordinarias: Son percepciones de vencimiento superior al mes.

#### Percepciones no salariales:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el personal como consecuencia de su actividad laboral.
- c) Las indemnizaciones por ceses, suspensiones o despidos.

### Artículo 55. Estructura de las percepciones económicas.

Se establece la estructura de las percepciones económicas, en base a los conceptos salariales:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales, donde se incluyen todos los complementos que constituyen contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir a realizar el trabajo. Salvo las excepciones contempladas en el presente Convenio, los pluses salariales devengarán por la jornada realizada.
- Pluses extrasalariales, donde se consideran incluidos aquellos conceptos de carácter indemnizatorio de gastos originados al personal por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, ropa de trabajo u otro de similar naturaleza.

## Artículo 56. Salario base

El salario base es el que se determina para cada grupo profesional y nivel retributivo en la tabla salarial del Anexo 1.

## Artículo 57. Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Los/as trabajadores/as a los que en la valoración de puestos se considere que su actividad se desarrolla bajo condiciones de toxicidad, penosidad y peligrosidad percibirán, por día efectivo de trabajo, las siguientes cantidades en los años de aplicación del Convenio:

	2019	2020	2021
Toxicidad, penosidad, peligrosidad	8 €	8,50 €	9,00 €

En todo caso se aplicará a todos/as los/as trabajadores/as del grupo IV.

Para aquellos trabajos que se consideren de especial penosidad el importe a aplicar se verá aumentado en 3 euros adicionales por día efectivo de trabajo en dichas tareas. Actualmente, se considera de especial penosidad la realización de las siguientes actividades:

- Lavado de camiones de recogida de RSU.
- Bajada a pozos, arquetas y estaciones de bombeo.
- Poda de árboles y palmeras que precisen del uso de una plataforma elevadora.

## Artículo 58. Plus de trabajo nocturno.

El/a trabajador/a que realice su jornada laboral en horario nocturno (desde las 22.00 horas hasta las 6.00 horas) percibirá, por día efectivamente trabajado, la siguiente compensación económica en los años de aplicación del Convenio:

	2019	2020	2021
Trabajo nocturno	12,5 €	13,00 €	13,50 €

## Artículo 59. Plus de tarde.

El personal que trabaje en jornada de tarde percibirá por cada día efectivo de trabajo, las siguientes cantidades en los años de aplicación del Convenio:

	2019	2020	2021
Plus de tarde	8,25 €	8,50 €	8,75 €

## Artículo 60. Plus de festivo

Se establece una compensación económica de 82 euros por cada día trabajado en cualquiera de los catorce festivos anuales.

Esta cantidad será actualizada anualmente en el porcentaje de incremento global del Convenio.

## Artículo 61. Plus de turnicidad rotativa

Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos rotativos, los/as trabajadores/as pertenecientes al Grupo Profesional IV, que tengan encomendadas tareas de atención, mantenimiento y reparación de instalaciones y/o red de tuberías gestionadas por la empresa y que por necesidades del servicio estén sujetos/as a rotación horaria por turnos de trabajo percibirán, mientras se mantenga en esta circunstancia, las siguientes cantidades:

- Los/as trabajadores/as afectados/as por régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes percibirán una compensación económica mensual de 61,70 euros.
- Los/as trabajadores/as afectados/as por régimen de trabajo de lunes a domingo percibirán una compensación económica mensual de 116,35 euros.

Estas cantidades serán actualizadas anualmente en el porcentaje de incremento global del Convenio.

## Artículo 62. Plus de fin de semana.

El personal cuya jornada habitual se desarrolle durante los fines de semana, y no perciba el plus de turnicidad, percibirá la cantidad de 6,925 euros por día trabajado en el fin de semana.

Esta cantidad será actualizada anualmente en el porcentaje de incremento global del Convenio.

## Artículo 63. Plus de sustitución jefe servicio área medioambiental.

El/la Jefe/a de Equipo que sustituya al Jefe/a de Servicio del Área Medioambiental cuando se ausente, recibirá la cantidad de 31,29 € por día trabajado.

Esta cantidad será actualizada anualmente en el porcentaje de incremento global del Convenio.

## Artículo 64. Plus de sustitución jefe taller

El personal que sustituya al jefe/a de Taller cuando se ausente, recibirá la cantidad de 51,25 € por día trabajado.

Esta cantidad será actualizada anualmente en el porcentaje de incremento global del Convenio.

### Artículo 65. Complemento horario de jornada.

El personal de la depuradora percibirá las siguientes cantidades mensuales para compensar la diferencia de duración de su jornada de trabajo con respecto a la habitual del resto de la empresa: **126,10 €/mes** en el caso de trabajadores incorporados antes de diciembre de 2015, ó **252,19€/mes** en el caso de los/as trabajadores/as incorporados/as tras dicha fecha. No devengarán estas cantidades los días de Asuntos Propios y Licencias Retribuidas.

Esta cantidad será actualizada anualmente en el porcentaje de incremento global del Convenio.

### Artículo 66. Retén de disponibilidad.

El objetivo del Retén de disponibilidad es atender las averías y trabajos de carácter extraordinario y urgente que tengan que realizarse fuera de la jornada normal, así como los sábados, domingos y festivos.

Los/as trabajadores/as que forman parte del Retén de disponibilidad percibirán un plus de disponibilidad, cuya cuantía mensual en euros es la siguiente:

	Servicio de aguas	Área Medioambiental	Taller
Grupo II nivel 5 o superior		440 €	351,63 €
Grupo II nivel 2, 3 y 4	622,14 €		
Grupo IV nivel 5 y 6	579,28 €	213,42 €	
Grupo IV nivel 4	478,80 €		226,80 €
Grupo IV nivel 3	444,78 €		
Grupo IV niveles 1 y 2	422,61 €		

Estas cantidades serán actualizadas anualmente en el porcentaje de incremento global del Convenio.

La cantidad establecida para el/la Jefe/a de Servicio del Área Medioambiental es una cuantía fija mensual, sin que pueda devengar exceso de retén.

Para el resto, las cantidades corresponden a la realización de un retén semanal por mes. En el caso de que faltase personal para poderse completar los turnos de retén semanal, el personal que tuviese que realizar más días de guardia por sustitución o por necesidades de la empresa percibirá una compensación económica de 30 euros por día de exceso de retén. **Esta cantidad no sufrirá incremento durante la vigencia del presente Convenio.**

Para aquellos/as trabajadores/as que realicen trabajos de retén de disponibilidad en la franja horaria de 00:00 h a 7:00 h, el tiempo empleado en ellos se descontará al principio o final de la jornada siguiente, a elección del trabajador o la trabajadora, siempre que el servicio lo permita, previo aviso al jefe/a de servicio.

Para aquellos/as trabajadores/as que estando de retén en un festivo, realicen una jornada efectiva de trabajo de más de 3,5 horas, devengarán el plus de festivo correspondiente.

Para aquellos/as trabajadores/as que estando de retén, realicen la toma de cloro en sábados, domingos y festivos, se les compensará con tres horas de descanso.

## Artículo 67. Pagas extraordinarias.

Todos/as los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio colectivo percibirán, anualmente, cuatro pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su salario base y, en su caso, el complemento personal de unificación (CPU).

Las referidas pagas se abonarán, respectivamente, los días 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 30 de noviembre de cada año, siendo el devengo de las mismas el siguiente:

- Paga de Verano: Se devengará desde el 1 de noviembre al 30 de abril, abonándose el 30 de junio.
- Paga de Navidad: Se devengará desde el 1 de mayo al 31 de octubre, abonándose el 30 de noviembre.
- Paga de Marzo: Se devengará desde el 1 de marzo hasta el 28 de febrero, abonándose el 31 de marzo del ejercicio económico siguiente.
- Paga de Octubre: Se devengará desde el día 1 de septiembre del año anterior hasta el 31 de agosto, abonándose el día 30 de septiembre.

## Artículo 68. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

El personal de la Empresa vendrá obligado a realizar las horas extraordinarias que se produzcan por necesidades de los servicios, las originadas por causa de fuerza mayor, o aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar daños extraordinarios y urgentes, así como las que se produzcan como consecuencia de la reparación de averías o siniestros que puedan afectar o poner en peligro la prestación o calidad de los servicios.

El/a trabajador/a tendrá derecho a un descanso equivalente a una hora y cuarenta y cinco minutos por cada una de las horas extraordinarias realizadas. No obstante, cuando se traten de horas originadas por situaciones consideradas como excepcionales el/la trabajador/a podrá optar por que sean retribuidas a razón de 15 Euros/hora realizada.

Se considerarán horas excepcionales:

- Refuerzo de reten de disponibilidad por averías excepcionales (servicio de agua /taller...). En este caso, el tiempo mínimo que se contabilizará será de una hora.
- Prolongación de jornada en la depuradora por circunstancias imprevistas de ausencia de personal
- Averías de bombeos que impliquen riesgo de vertido al medio ambiente.
- Aquellas que por parte de la dirección sean consideradas como tales, previa información y notificación al Comité.

Dicho descanso habrá de hacerse efectivo dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extras que lo han generado.

La Dirección de la Empresa y la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

## Artículo 69. Kilometraje y Dietas.

El precio del kilómetro por desplazamiento realizado en comisión de servicio o trabajos extraordinarios con vehículo propio se fija en 0,19 euros.

El personal será compensado con los gastos de manutención en los que hubieran incurridos como consecuencia de prolongación de jornada, formación, asistencia a ferias, foros, etc. mediante la aportación de los correspondientes justificantes de pago con los límites establecidos como exentos de IRPF en el apartado de "cuantía de los gastos de locomoción y de las dietas exceptuadas de gravamen" en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

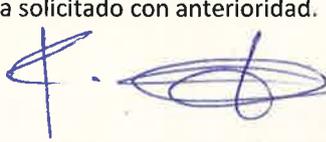
Los gastos por desplazamiento (transporte, peaje, parking) y alojamiento serán asumidos íntegramente por la empresa.

Cuando las circunstancias del trabajo impidan al trabajador o la trabajadora el almuerzo en casa, sin alternativa, la empresa compensará al mismo con el importe de 12€.

## Artículo 70. Anticipos

La Empresa concederá, a solicitud del/a trabajador/a, un anticipo de hasta 300 euros a cuenta de su salario mensual. Dicho anticipo se hará efectivo mediante transferencia bancaria los días 15 de cada mes.

La Empresa concederá, a solicitud del/a trabajador/a, un anticipo de una paga extraordinaria siempre y cuando no tenga pendiente de liquidación otro anticipo de paga extraordinaria solicitado con anterioridad.



## CAPÍTULO X Protección social complementaria

### Artículo 71. Aspectos generales.

1. Las cantidades asignadas deberán ser compatibles con las limitaciones que puedan establecerse por la normativa nacional en relación con la revisión de las retribuciones de los empleados públicos y si éstas fueran de aplicación al personal de GEN.
2. Las ayudas contempladas en el presente capítulo, cuando proceda, se devengarán en la nómina siguiente independientemente de la situación en la que se encuentre el/la trabajador/a.
3. Para los/as trabajadores/as que tengan menos de un año de antigüedad en la empresa, las ayudas se aplicarán de forma proporcional a la duración de su contrato dentro del año, de acuerdo a lo indicado en cada apartado.

### Artículo 72. Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y maternidad.

1. Los/as trabajadores/as, en situación de incapacidad temporal, que no hayan tenido ninguna falta al trabajo, ninguna sanción con suspensión de empleo y sueldo, ni ninguna baja por IT derivada de contingencias comunes en los últimos tres meses, percibirán, desde el primer día, con cargo a la Empresa, la diferencia entre lo que abona la Seguridad Social y el 100% del salario real (el salario real (SR) es la suma de salario base (SB) más CPU y el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad). En el caso de que no se cumpla la condición de tres meses sin baja por IT derivada de contingencias comunes, si el/la trabajador/a, no hubiese tenido una baja por IT en los doce meses anteriores a la última baja previa a la baja actual, se aplicará de igual modo el complemento del 100%.
2. Las mujeres trabajadoras, que estando embarazadas tengan que darse de baja por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes antes del parto, percibirán desde el primer día, con cargo a la Empresa, la diferencia entre lo que abona la Seguridad Social y el 100% del salario real.

Las partes se comprometen a realizar un seguimiento continuo y detallado de las bajas por IT por si fuese preciso adoptar medidas en el caso de que se detectara un incremento injustificado de las horas efectivas perdidas por dicho concepto.

### Artículo 73. Ayuda al/a trabajador/a con familiares con capacidad disminuida.

La Empresa abonará a los/as trabajadores/as que tengan hijos/as, cónyuges y nietos/as en situación de acogida, con discapacidad, las cantidades recogidas a continuación según las siguientes circunstancias:



- Entre 33% y 65% de grado de discapacidad: las siguientes cantidades por mes trabajado, por cada cónyuge, hijo/a o nieto/a acogido/a en esta situación sin límite de edad, y previa justificación oficial.
- 65% o más grado de discapacidad: las siguientes cantidades por mes trabajado, por cada cónyuge, hijo/a o nieto/a acogido/a en esta situación, sin límite de edad, y previa justificación oficial.

AYUDAS	2019	2020	2021
Cónyuge, hijo/a o nieto/a con discapacidad, grado entre 33%-65%	151,5€	159,14 €	163,91 €
Cónyuge, hijo/a o nieto/a con discapacidad, grado del 65% o superior	252,5 €	371,32 €	382,45 €

Las ayudas a los cónyuges, hijos/as y nietos/as estarán condicionadas a que los mismos perciban retribuciones inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en vigor que deberá acreditarse mediante entrega de declaración anual de IRPF, si estuviera obligado, o certificado de percepciones de tantos pagadores como hubiera tenido correspondientes al ejercicio anterior.

#### Artículo 74. Ayuda escolar.

La empresa subvencionará los estudios de los/as hijos/as de los trabajadores/as las cuantías establecidas a continuación:

AYUDAS ESCOLARES	2019	2020	2021
Guardería (pública o privada)	253 €	265,23 €	273,18 €
Primaria / ESO/ Bachillerato/ Formación Profesional	202 €	212,18 €	218,55 €
Universidad (mínimo importe ESO)	80% coste justificado en primera matrícula y 50% coste justificado en segunda matrícula en universidad pública o privada asimilando coste crédito a UCA		

Para trabajadores/as con menos de un año de antigüedad en la empresa, las cantidades se aplicarán de forma proporcional al tiempo de contrato trabajado en el año, en el momento de la solicitud.

En el caso de que, por falta de plazas en un centro público, algún/a hijo/a de trabajador/a tenga que ir a un centro concertado o privado, siempre que lo acredite, la cuantía de la ayuda será el importe establecido para la guardería.

Para percibir las ayudas contempladas en este artículo el/la beneficiario/a deberá cumplir los siguientes condicionantes:

- a) Acreditar que el/la estudiante está matriculada en cualquier centro oficial, y en el curso para el cual solicita la ayuda.

- b) Perseguir con los estudios solicitados la obtención de un título oficial reconocido por el ministerio de educación.
- c) Que la duración de tales estudios no sea inferior a un ciclo lectivo (octubre a junio). Excepción hecha de los estudios universitarios de preparación de acceso a especialidades tipo M.I.R.
- d) Descendientes menores de 25 años que convivan con el/la trabajador/a y que no hayan tenido rentas superiores a 8.000 euros en el ejercicio anterior.
- e) Para percibir esta ayuda será necesaria la presentación de la matrícula. En el caso de estudios universitarios, para poder recibir la ayuda superior a la mínima, deberá presentar el justificante de pago de la matrícula. La cantidad correspondiente se incluirá en la nómina del siguiente mes a la presentación.
- f) En el caso de que trabajen en la Empresa matrimonios o parejas de hecho, se subvencionará una sola ayuda por cada hijo/a.
- g) Esta ayuda se hace extensiva a los/as empleados/as que deseen cursar estudios universitarios que deberán cumplir los condicionantes anteriores, salvo lo contemplado en el apartado de que solo es de aplicación a las ayudas para los estudios de hijos/as de los/as empleados/as.
- h) Para los estudios universitarios realizados en entidades privadas, el porcentaje de ayuda estará limitado al importe equivalente al coste por crédito de la matrícula de la Universidad de Cádiz o aquella otra universidad andaluza en la que se impartan estudios similares. Si dichos estudios no fuesen impartidos en universidades públicas andaluzas, cada año se acordará un coste máximo de crédito a cubrir para su aplicación. En todo caso, e independientemente del coste, el estudiante percibirá como mínimo el importe equivalente al asignado a los estudios de Primaria/ ESO.
- i) En estudios universitarios la matrícula mínima para devengar ayuda será de 15 créditos.

## Artículo 75. Premio de jubilación.

Los/as trabajadores/as acogidos/as al presente Convenio, al alcanzar la edad de jubilación, percibirán por única vez y en un solo pago, las cantidades establecidas a continuación:

	2019	2020	2021
Premio jubilación	2.178,77 €	2.288,57 €	2.357,23 €

## Artículo 76. Fondo Social de Préstamos.

El Fondo Social de Préstamos no será de aplicación a trabajadores/as con menos de un año de antigüedad.

El Fondo Social de Prestamos estará constituido por las cantidades que se expresan a continuación al objeto de conceder préstamos a los/as trabajadores/as que lo soliciten, los cuales serán adjudicados por una comisión mixta formada por la Empresa y miembros del Comité de Empresa, con un límite por trabajador/a del 5% del fondo existente en cada momento.

- Año 2019: 60.000 €
- Año 2020: 65.000 €

- Año 2021: 70.000 €

Dichos préstamos se amortizarán en el plazo máximo de 18 meses.

Se podrá denegar la concesión cuando la cuantía solicitada por el/la trabajador/a supere la cantidad correspondiente al 5% del fondo existente en ese momento.

El/la trabajador/a podrá solicitar un préstamo que cancele a uno concedido con anterioridad, siempre y cuando cumpla con el límite establecido anteriormente. Del importe solicitado se descontará el importe pendiente de amortizar del préstamo concedido anteriormente.

### Artículo 77. Seguro colectivo.

La empresa se compromete a contratar una póliza de seguros a favor de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, cuyo pago correrá íntegramente a cargo de la empresa.

La tabla de capitales garantizados por el seguro de vida colectivo será la siguiente:

	2019	2020	2021
Invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad	20.600 €	21.218 €	21.854,54 €
Fallecimiento	20.600 €	21.218 €	21.854,54 €
Muerte por accidente laboral	41.200 €	42.436 €	43.709,08 €
Invalidez absoluta y permanente por accidente laboral	41.200 €	42.436 €	43.709,08 €

El seguro de vida se vincula a la permanencia del/a asegurado/a en la Empresa.

Igualmente, para situaciones de incapacidad permanente total y cuando la empresa no pudiera ofrecer al trabajador/a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, el trabajador/a causaría baja en la empresa, percibiendo las siguientes cantidades según su situación personal y origen de la incapacidad:

	Enfermedad profesional	Enfermedad Común
Menor de 35 años	40.000,00 €	20.000,00 €
De 35 a 39 años	37.500,00 €	17.500,00 €
De 40 a 44 años	35.000,00 €	15.000,00 €
De 45 a 49 años	32.500,00 €	12.500,00 €
De 50 a 54 años	30.000,00 €	10.000,00 €
Mayor de 55 años	dos (2) veces el premio de jubilación	

### Artículo 78. Ayudas médico-sanitarias complementarias.

Todos/as los trabajadores/as que lo precisen, incluidos/as el/a cónyuge y los/as hijos/as, siempre que dependan del/a trabajador/a, convivan con él/a y no tengan ingresos propios percibirán las siguientes ayudas:

- Ortopédicas: Estudios, Calzado corrector, con o sin plantillas – Plantillas ortopédicas.

- Vehículos para discapacitados: por una sola vez, salvo supuestos excepcionales.
- Dentarias: Estudios, Dentadura – Piezas – Empastes – Implantes osteointegrados – ortodoncia.
- Oculares: Estudios, Gafas de lejos o de cerca – Gafas bifocales – Gafas telelupa – Sustitución de cristales – Lentillas – Lentes intraoculares o intervención quirúrgica.
- Audífonos.

La Empresa abonará el 60% del importe de las facturas referidas a este artículo. No obstante, se establece un límite individual y general del montante de ayuda por estos conceptos recogidos en el siguiente cuadro:

	2019	2020	2021
Límite individual ayudas médicas	1.000 €	1.060,90 €	1.092,73 €
Límite del gasto global	50.000 €	51.500,00 €	53.045,00 €

El pago de las facturas se realizará en el mes siguiente a la presentación de factura válida a efectos fiscales y en su caso de receta médica o de especialista.

En el caso de trabajadores/as con menos de un año de antigüedad, se aplicará un límite individual proporcional al tiempo trabajado en el año.

### Artículo 79. Jubilación parcial.

En el caso de solicitud de jubilación parcial por parte de algún/a trabajador/a afectado/a por este Convenio, se estará a lo contemplado en la legislación vigente.

El tiempo efectivo de trabajo que tenga que realizar el trabajador/a, y siempre que fuera compatible con la legislación vigente, lo podrá desarrollar de manera continuada, si fuera de su elección.

### Artículo 80. Reducción de jornada para mayores de 62 años.

El personal que no cumpla los requisitos establecidos por la legislación vigente para poder acceder a la jubilación parcial podrá, una vez cumplidos los 62 años, reducir la jornada laboral en un 25%, a cambio de renunciar a las revisiones retributivas hasta su edad de jubilación, o incluso mayor mediante reducción de un 2% de jornada por cada 1% de reducción retributiva. Mediante acuerdo, la empresa, los/as representantes de los/as trabajadores/as y el trabajador o trabajadora afectado/a, en cada caso, determinarán la fórmula para su efectiva aplicación.

## Capítulo XI. Prevención de riesgos laborales

### Artículo 81.- Principios generales

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los/as trabajadores/as el carácter prevalente que se deriva de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo. A tales efectos consideran de máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una cultura preventiva eficaz y basada en la consideración prioritaria de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los/as trabajadores/as y en la necesidad de integración y participación de estos/as en las mismas.

La Empresa, dada la necesidad preservar y asegurar la integridad y salud de los/as trabajadores/as, dirigirá su política preventiva a la consecución de la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo los principios de coordinación y colaboración entre la Empresa y los/as trabajadores/as y, en base a los mismos, los/as trabajadores/as, a través de sus representantes, serán informados previamente, de cuantas cuestiones puedan afectar a su seguridad y salud comprometiéndose éstos/as, en función de su nivel de responsabilidad, a colaborar con la Dirección de la Empresa en la implantación de políticas activas en materia de acción preventiva, así como a hacer un uso correcto de los equipos de trabajo y a utilizar adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que, en todo momento, se garantice tanto su propia seguridad y salud como la de aquellas personas a las que pueda afectar el desarrollo de la actividad profesional.

Para hacer posible la aplicación de los citados principios y alcanzar un mayor grado de eficiencia en todas las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral, la Empresa proporcionará a los/as trabajadores/as la formación preventiva que sea necesaria para que el desempeño de su trabajo se realice con las máximas garantías. Asimismo, se dotará a los/as trabajadores/as de los medios y equipos necesarios para garantizar una protección adecuada de su seguridad y salud.

### Artículo 82. Normativa aplicable.

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de los/as trabajadores/as pertenecientes a la Empresa se regirán por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

### Artículo 83. Prendas de trabajo

La Empresa proveerá a los/as trabajadores/as, de ropa de trabajo homologada, adecuada a la climatología y al tipo de labor a desempeñar por los/as mismos/as. La reposición de tales prendas se realizará en el momento en el que por deterioro o desgaste fuese necesario realizar un cambio de las prendas por otras nuevas. Dicho cambio se realizará previa entrega de la prenda deteriorada.

No obstante, anualmente, el Comité de Seguridad y Salud determinará la entrega mínima anual que queda trabajador/a recibirá en función de las necesidades de su puesto de trabajo.

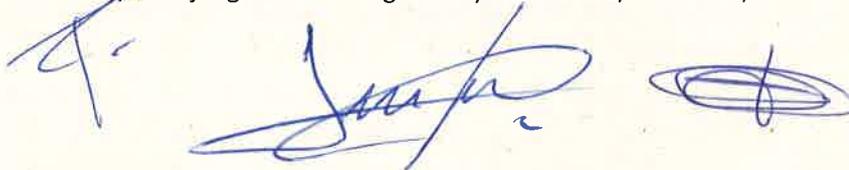
Las prendas y calzados facilitados por la Empresa sólo podrán ser usados durante la jornada de trabajo, y son de uso obligatorio durante la misma.

### Artículo 84. Vigilancia de la salud

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL la empresa garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñen.

Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de velar por que exista en la Empresa un ambiente de trabajo exento de riesgos para la salud psíquica de los/as trabajadores/as y, en concreto, para el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. A tal efecto, la Empresa prestará especial atención a la detección y evaluación de los riesgos psicosociales, así como a la aplicación de las medidas preventivas y/o correctoras oportunas.

Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores la Empresa garantizará, el derecho a la intimidad y dignidad de los/as trabajadores/as aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de los/as mismos/as.



## Capítulo XII. Regulación del uso de herramientas informáticas

### Artículo 85. Principios generales.

La Dirección de la Empresa y la Representación Social, conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento tiene en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas, acuerdan regular esta materia bajo los siguientes principios de actuación:

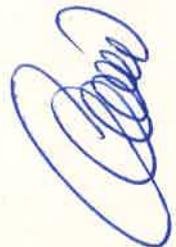
- Con carácter general y siempre que dispongan de los medios técnicos adecuados, los/as trabajadores/as podrán hacer uso del correo electrónico y de Internet para el desempeño de las funciones y tareas encomendadas.
- La Empresa, en ejercicio de su poder de organización y dirección y en defensa de sus legítimos intereses, podrá controlar el uso de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del/a trabajador/a para realizar su actividad laboral, en los términos que se contempla en el presente Convenio colectivo.
- El control empresarial de las herramientas informáticas y medios técnicos se realizará, en todo caso, respetando los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as. A tal efecto, se pondrá especial atención en la protección de aquellos derechos más fácilmente vulnerables y, en particular, el derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y dignidad de los/as trabajadores/as.
- Las medidas adoptadas para el control por la Empresa de los sistemas informáticos han de ser proporcionadas al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito especificado, explícito y legítimo.

### Artículo 86. Normas de uso.

Los/as trabajadores/as en ningún caso podrán enviar mensajes o imágenes de carácter ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, o cualquier otra circunstancia personal o social.

En ningún caso se podrán utilizar los sistemas informáticos de la empresa o acceder a internet desde los mismos para practicar juegos de cualquier tipo, participar en sorteos, chatear o descargar material audiovisual no relacionado con la actividad laboral del trabajador/a.

La utilización de los sistemas informáticos de la Empresa para fines particulares del/a trabajador/a sólo podrá realizarse cuando objetivamente resulte necesaria.



## Artículo 87. Uso abusivo de las herramientas informáticas.

- En todo caso tendrán la consideración de utilización abusiva de las herramientas informáticas, los siguientes supuestos:
  - a. El envío de imágenes o de material ofensivo o de contenido discriminatorio cualquier que sea su causa.
  - b. La utilización de las herramientas informáticas para ocasionar o favorecer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en cualquiera de sus versiones.
  - c. Envíos de cadenas de mensajes (envíos masivos), sin la preceptiva autorización.
  - d. Envíos de listas de distribución para fines ajenos al puesto de trabajo.
  - e. Uso y utilización para juegos de azar, sorteos, apuestas, descarga de vídeos, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.
  - f. Utilización en perjuicio de la empresa con carácter general, causando daño material o de imagen a la misma.
  - g. Uso y utilización de las mismas para la realización de compras por internet
  
- El incumplimiento de las normas sobre utilización de los sistemas informáticos a que hace referencia el presente Capítulo determinará la posibilidad, por parte de la empresa, de realizar las restricciones que considere oportunas, así como la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Capítulo XIII del presente Convenio

## Artículo 88. Procedimiento para el control de equipos informáticos.

1. La empresa, en ejercicio de su poder de organización y dirección, podrá controlar los equipos informáticos en los siguientes supuestos y condiciones:
  - a) Cuando existan sospechas razonables de comisión de irregularidades por parte del/a trabajador/a que puedan poner en peligro el patrimonio empresarial o el de los/as demás trabajadores/as de la empresa y siempre que dichas sospechas no puedan ser aclaradas mediante la utilización de cualesquiera otros sistemas menos invasivos de la intimidad del/a trabajador/a.
  - b) Cuando existan indicios razonables de uso ilícito o abusivo de cualquiera de estas herramientas por parte de los/as trabajadores/as, siempre que, aún sin poner en riesgo el patrimonio empresarial, puedan suponer vulneraciones de la legislación vigente o de lo previsto en el presente Convenio.
  
2. Todos los supuestos de intervención se producirán respetando la dignidad e intimidad del/a trabajador/a y con el máximo respeto posible respecto a la privacidad y confidencialidad de los datos.
  
3. Todas las comprobaciones efectuadas se realizarán, en horario de trabajo y siempre que sea posible, en presencia del/a trabajador/a y de la Representación Social, si éste/a no se opone a dicha presencia.

4. Si le constase a la empresa la afiliación del/a trabajador/a a un determinado Sindicato, se pondrán los hechos en conocimiento de la Sección Sindical correspondiente al objeto de que pueda estar presente durante las intervenciones.



## Capítulo XIII. Código de conducta y régimen disciplinario.

### Artículo 89. Declaración de objetivos.

Los presentes principios de actuación tienen por objeto establecer los comportamientos de los/as empleados/as en el ejercicio de la prestación laboral, enmarcado todo ello en los Valores de GEN (Personas, Trabajo en Equipo, Conducta Ética, Innovación y Comunidad y Medio Ambiente), así como dar respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas actuaciones que, por ser consideradas como gravemente contrarias a dichos principios, se tipifican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

### Artículo 90. Principios de actuación.

Los/as trabajadores/as de GEN acomodarán su actuación a los principios siguientes:

- a) Conducta ética. Entendida como aquel modo de actuar caracterizado por la independencia, integridad y respeto a las personas en el desarrollo de actividad diaria.
- b) Profesionalidad. Los/as empleados/as deben significarse por su elevado grado de profesionalidad, colaborando con sus compañeros/as en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional en la innovación, el respeto de los derechos de los/as consumidores/as y usuarios/as y el compromiso con el medio ambiente y con la prevención de riesgos laborales.
- c) Confidencialidad y protección de datos. Los trabajadores y trabajadoras deben desenvolverse en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de la empresa como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad y protección de datos respecto de la información cuya divulgación o publicidad puede afectar a los intereses de la empresa y terceros, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Este principio mantiene su vigencia aún después del cese de la relación laboral y se concreta tanto en el respeto al deber de secreto profesional y a la propiedad intelectual como en el cumplimiento de las limitaciones impuestas, legal o convencionalmente, en materia de incompatibilidades.

### Artículo 91. Facultad sancionadora.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen el Estatuto de los Trabajadores, o en su defecto el Estatuto Básico del Empleado Público, debiendo procederse con carácter previo a la imposición de cualquier sanción a la apertura de un expediente contradictorio, mediante el cual se comunicará al trabajador/a y al Comité de Empresa -salvo indicación contraria expresa del trabajador/a- los cargos imputados, otorgándole un plazo de siete días para la presentación del oportuno escrito de alegaciones en cualquiera de sus faltas.

El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones que se impongan en la empresa. Igualmente, la sanción se comunicará a la Sección Sindical del trabajador afectado, siempre y cuando se tenga constancia por escrito de su afiliación sindical.

A series of handwritten signatures in blue ink. From left to right: a circular scribble, a signature starting with 'F.', a large signature with a horizontal line and a small 'u' below it, and a vertical signature with a large loop.Two handwritten signatures in blue ink. The top one is a circular scribble, and the bottom one is a more complex scribble with a horizontal line extending to the right.

## Capítulo XIV. Derechos sindicales.

### Artículo 92. Garantías sindicales.

Los/as miembros del Comité de Empresa tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los/as mismos/as por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por el Estatuto de los Trabajadores y por el presente Convenio colectivo.

En este sentido la empresa no pondrá dificultades a los sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa para el ejercicio de la acción sindical legalmente reconocida: afiliación, propaganda, recaudación de cuotas, etc.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as a los sindicatos mencionados en el párrafo anterior y a la plantilla en general, la empresa pondrá a disposición de los mismos un tablón de anuncios para fines de comunicación con el personal y de sus afiliados/as. En todo caso estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen de la Central emisora.

### Artículo 93. Cuota sindical.

A requerimiento del personal afiliado a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden del descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.

### Artículo 94. Crédito horario.

Los/as miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.

Los/as miembros del Comité de Empresa podrán acumular el crédito horario mensual y cederlo voluntariamente a uno o varios de sus componentes según acuerdo entre las partes.

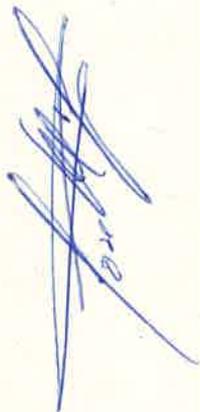
## Disposición transitoria

### Disposición Transitoria Primera. Excepciones a la aplicación del Convenio con respecto al ámbito temporal.

En el año 2018, será de aplicación exclusivamente la mejora introducida en el artículo 72 "Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y maternidad".

En el año 2019, hasta 01/11/2019, sólo serán de aplicación:

- i. La mejora introducida en el artículo 72 "Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y maternidad".
- ii. El apartado i) del artículo 42 de Permisos y licencias retribuidas, relativo a los 3 días hábiles al año para atender a citas hospitalarias, intervención hospitalaria o por causa de enfermedad que no provoque baja médica.  
Al objeto de evitar una acumulación de licencias por tal concepto se permite la aplicación de las licencias del apartado i) relativas a 2019 hasta el 31 de marzo de 2020.
- iii. Las cuantías establecidas para el 2019 para los diferentes pluses a excepción del plus de especial penosidad y el exceso de retén, cuya vigencia de aplicación será a partir del 1 de octubre de 2019.
- iv. Desde el 01/11/2019 la aplicación del Convenio se hará en su totalidad.



## Disposiciones adicionales

### Disposición Adicional Primera. Asistencia jurídica.

En el caso de que por causas derivadas del ejercicio de las funciones inherentes al normal desempeño de su actividad laboral un/a trabajador/a se viese involucrado/a en un procedimiento de que se deduzcan contra el/a mismo/a responsabilidades penales, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria, la empresa se compromete a proporcionarle la oportuna asistencia jurídica para su representación y defensa.

### Disposición Adicional Segunda. Salvaguarda derechos adquiridos jubilación.

Mediante la presente disposición, la Dirección de Grupo Energético de Puerto Real, SA, expresa su compromiso de respetar las cantidades que por concepto de premio de jubilación tienen devengadas diversos/as trabajadores/as procedentes de la empresa "Aguas de Puerto Real, S.A." y que quedan detalladas en el Anexo 2.

### Disposición Adicional Tercera. Permiso de conducción.

La Empresa abonará a aquellos/as trabajadores/as cuya función principal sea la conducción de vehículos para los que se requiera estar en posesión del permiso de conducir C y C1, la cantidad equivalente a los gastos derivados de la renovación de dicho permiso de conducción.

De igual manera, la Empresa abonará el permiso de conducción B, a aquellos/as trabajadores/as que en el desempeño de su trabajo necesiten hacer uso de vehículos que requieran de permiso de conducir B.

### Disposición Adicional Cuarta. Subrogación.

En el caso de que cualquier servicio que actualmente preste Grupo Energético de Puerto Real, S.A. sea asumido por otra empresa distinta de ésta, deberá obligatoriamente subrogar a toda la plantilla afectada, sin excepción, con los derechos y obligaciones reconocidos hasta la fecha.

### Disposición Adicional Quinta. Cobertura de vacantes de lunes a viernes.

Los trabajadores/as que ejerzan su trabajo en jornada de lunes a domingo, pasarán al turno de lunes a viernes, cuando se creen vacantes, fijándose como criterio el orden de antigüedad en la empresa.

### **Disposición Adicional Sexta. Renovación CAP.**

La empresa abonará la renovación del Certificado de Aptitud Profesional a los trabajadores/as cuya función principal sea la conducción de vehículos para los que se requiera estar en posesión del permiso de conducir C y C1.

### **Disposición Adicional Séptima. Retirada de permiso de conducción.**

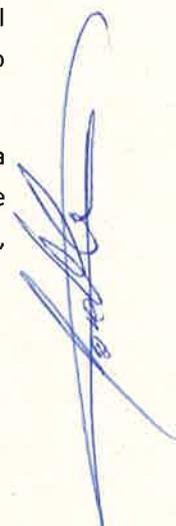
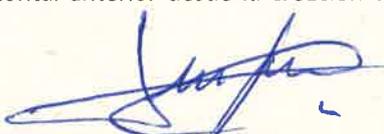
Si a un/a trabajador/a que esté en el puesto de trabajo de conductor/a, se le retira por sanción el permiso de conducir, se le asignará otro puesto de trabajo acorde a sus aptitudes, conservando su salario durante el tiempo que dure la suspensión a menos que el nuevo puesto de trabajo fuera de menor nivel, en cuyo caso, el salario se ajustará a dicho nivel.

### **Disposición Adicional Octava. Promociones.**

Las partes firmantes reconocen la necesidad de desarrollar e implantar un sistema objetivo para la promoción horizontal (económica).

La empresa se compromete a dedicar anualmente al menos un 0,5% de la masa salarial del año anterior a las promociones horizontal y vertical, siempre que su impacto económico esté dentro de los límites de subida retributiva que pudieran establecerse por la normativa de aplicación.

De igual modo la empresa se compromete a intentar adoptar como uno de los criterios a tener en cuenta a la hora de la aplicación de la promoción horizontal, la prioridad de promoción de los que no hayan tenido ninguna promoción horizontal anterior desde la creación de la empresa, sobre los que sí la hayan tenido.



### ANEXO 1. Tabla Salarial

GRUPOS /NIVELES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9
GRUPO I	2499,12	2563,09	2691,04	2882,95	3138,84	3458,70	3842,54	4290,34	4802,12
GRUPO II	2054,23	2113,57	2232,26	2410,29	2647,67	2944,39	3300,46	3715,87	4190,62
GRUPO III	1290,17	1344,87	1454,29	1618,40	1837,23	2110,75	2438,99	2821,93	3259,57
GRUPO IV	1174,03	1215,97	1299,85	1425,67	1593,42	1803,12	2054,75	2348,32	2683,83

