



# **CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO ENERGÉTICO DE PUERTO REAL, S.A.**

---

© 2023 Grupo Energético de Puerto Real

## 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. MOVILIDAD FUNCIONAL POR CAPACIDAD DISMINUIDA .....	10
<b>CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL</b> .....	<b>11</b>
ARTÍCULO 16. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	11
ARTÍCULO 17. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	12
<b>CAPÍTULO IV. MOVILIDAD FUNCIONAL</b> .....	<b>13</b>
ARTÍCULO 18. CONDICIONES GENERALES .....	13
ARTÍCULO 19. MOVILIDAD ASCENDENTE .....	13
ARTÍCULO 20. MOVILIDAD DESCENDENTE .....	13
ARTÍCULO 21. MOVILIDAD DENTRO DE UN MISMO SUBGRUPO PROFESIONAL .....	14
<b>CAPÍTULO V. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN</b> .....	<b>15</b>
ARTÍCULO 22. SISTEMAS DE PROMOCIÓN .....	15
ARTÍCULO 23. PLAN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA U HORIZONTAL .....	15
ARTÍCULO 24. PROMOCIÓN VERTICAL .....	16
ARTÍCULO 25. PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN .....	17
<b>CAPÍTULO VI. FORMACIÓN PROFESIONAL</b> .....	<b>18</b>
ARTÍCULO 26. FORMACIÓN PROFESIONAL: PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS .....	18
ARTÍCULO 27. DERECHOS Y DEBERES DE EMPRESA Y PERSONAS TRABAJADORAS .....	18
ARTÍCULO 28. COMPROMISOS DE LAS PARTES FIRMANTES .....	18
<b>CAPÍTULO VII. JORNADA</b> .....	<b>20</b>
ARTÍCULO 29. JORNADA ANUAL DE TRABAJO .....	20
ARTÍCULO 30. CALENDARIO LABORAL .....	20

ARTÍCULO 31. HORARIOS DE TRABAJO .....	20
ARTÍCULO 32. EXCEPCIONES A LA JORNADA ORDINARIA.....	21
ARTÍCULO 33. VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS. ....	21
ARTÍCULO 34. TRABAJOS EN FESTIVOS.....	22
ARTÍCULO 35. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS POR INTERÉS PARTICULAR.....	22
<b>CAPÍTULO VIII. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>23</b>
SECCIÓN I. MEDIDAS TENDENTES AL FAVORECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ....	23
Artículo 36. Políticas de Recursos Humanos. ....	23
Artículo 37. Información, comunicación y sensibilización. ....	24
SECCIÓN II. MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL. ....	25
Artículo 38. Adaptación de la jornada de trabajo. ....	25
Artículo 39. Teletrabajo. ....	26
Artículo 40. Excedencias por cuidado de familiares. ....	27
Artículo 41. Permisos y licencias retribuidas. ....	28
Artículo 42. Permisos y ausencias no retribuidas. ....	29
SECCIÓN III. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD.....	30
Artículo 43.- Permisos retribuidos por embarazo y lactancia. ....	30
Artículo 44. Período de descanso por maternidad o paternidad.....	31
Artículo 45. Permiso parental. ....	31
Artículo 46. Vacaciones.....	31
Artículo 47. Seguridad y salud laboral durante el embarazo. ....	31
Artículo 48. Derechos vinculados a la protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras a turno. ....	32
SECCIÓN IV. MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. ....	32
Artículo 49. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género. ....	32
Artículo 50. Alcance de las medidas. ....	32
Artículo 51. Ayudas económicas. ....	32
Artículo 52. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género.....	33
Artículo 53. Compensación y absorción. ....	33
SECCIÓN V. MEDIDAS PLANIFICADAS EN MATERIA LGTBI.....	33
Artículo 54. Principio de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. ....	33
Artículo 55. Comisión de Igualdad y Diversidad:.....	34
<b>CAPÍTULO IX. RÉGIMEN ECONÓMICO .....</b>	<b>36</b>
ARTÍCULO 56. ESTRUCTURA SALARIAL .....	36
ARTÍCULO 57. ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS .....	36
ARTÍCULO 58. SALARIO BASE .....	37
ARTÍCULO 59. COMPLEMENTO PERSONAL UNIFICADO. ....	37
ARTÍCULO 60. PLUS TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.....	37
ARTÍCULO 61. PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.....	37
ARTÍCULO 62. PLUS DE TARDE.....	37
ARTÍCULO 63. PLUS DE FESTIVO. ....	38

ARTÍCULO 64. PLUS DE TURNICIDAD ROTATIVA.....	38
ARTÍCULO 65. PLUS DE SÁBADO. ....	38
ARTÍCULO 66. PLUS DE DOMINGO. ....	38
ARTÍCULO 67. PLUS DE MANEJO DE MAQUINARIA ESPECIALIZADA.....	38
ARTÍCULO 68. COMPLEMENTO FUNCIONAL.....	39
ARTÍCULO 69. COMPLEMENTO HORARIO DE JORNADA.....	39
ARTÍCULO 70. RETÉN DE DISPONIBILIDAD. ....	39
ARTÍCULO 71. PAGAS EXTRAORDINARIAS. ....	40
ARTÍCULO 72. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	40
ARTÍCULO 73. KILOMETRAJE Y DIETAS. ....	41
ARTÍCULO 74. ANTICIPOS. ....	41
<b>CAPÍTULO X. PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA .....</b>	<b>42</b>
ARTÍCULO 75. ASPECTOS GENERALES. ....	42
ARTÍCULO 76. COMPLEMENTO A LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD.....	42
ARTÍCULO 77. AYUDA POR FAMILIARES CON CAPACIDAD DISMINUIDA. ....	43
ARTÍCULO 78. AYUDA ESCOLAR. ....	43
ARTÍCULO 79. PREMIO DE JUBILACIÓN.....	44
ARTÍCULO 80. FONDO SOCIAL DE PRÉSTAMOS. ....	44
ARTÍCULO 81. SEGURO COLECTIVO.....	45
ARTÍCULO 82. AYUDAS MÉDICO-SANITARIAS COMPLEMENTARIAS.....	46
ARTÍCULO 83. JUBILACIÓN PARCIAL.....	46
ARTÍCULO 84. REDUCCIÓN DE JORNADA PARA PERSONAS QUE NO CUMPLAN LOS REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL.....	47
<b>CAPÍTULO XI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....</b>	<b>48</b>
ARTÍCULO 85.- PRINCIPIOS GENERALES. ....	48
ARTÍCULO 86. NORMATIVA APLICABLE. ....	48
ARTÍCULO 87. PRENDAS DE TRABAJO.....	49
ARTÍCULO 88. VIGILANCIA DE LA SALUD. ....	49
<b>CAPÍTULO XII. REGULACIÓN DEL USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS.....</b>	<b>50</b>
ARTÍCULO 89. PRINCIPIOS GENERALES.....	50
ARTÍCULO 90. NORMAS DE USO. ....	50
ARTÍCULO 91. USO ABUSIVO DE LAS HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS.....	51
ARTÍCULO 92. PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE EQUIPOS INFORMÁTICOS. ....	51
<b>CAPÍTULO XIII. CÓDIGO DE CONDUCTA Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO. ....</b>	<b>52</b>
ARTÍCULO 93. DECLARACIÓN DE OBJETIVOS. ....	52
ARTÍCULO 94. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN. ....	52
ARTÍCULO 95. FACULTAD SANCIONADORA. ....	52
<b>CAPÍTULO XIV. DERECHOS SINDICALES. ....</b>	<b>54</b>
ARTÍCULO 96. GARANTÍAS SINDICALES.....	54
ARTÍCULO 97. CUOTA SINDICAL. ....	54
ARTÍCULO 98. CRÉDITO HORARIO. ....	54

<b>DISPOSICIONES ADICIONALES .....</b>	<b>55</b>
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. ASISTENCIA JURÍDICA.....	55
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. SALVAGUARDA DERECHOS ADQUIRIDOS JUBILACIÓN.....	55
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. PERMISO DE CONDUCCIÓN.....	55
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. SUBROGACIÓN.....	55
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. COBERTURA DE VACANTES DE LUNES A VIERNES.....	55
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. RENOVACIÓN CAP.....	55
DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCCIÓN.....	56
DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. PROMOCIÓN ECONÓMICA HORIZONTAL .....	56
DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. RETRIBUCIÓN HORAS ACUMULADAS Y DÍAS FESTIVOS .....	56
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. COMISIÓN DE ESTUDIO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA JORNADA DE 4 DÍAS.....	57
<b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS .....</b>	<b>58</b>
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. EXCEPCIONES A LA APLICACIÓN DEL CONVENIO CON RESPECTO AL ÁMBITO TEMPORAL. ....	58
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. APLICACIÓN DEL PLAN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA HORIZONTAL .....	58
<b>ANEXO I. ENCUADRE PUESTOS DE TRABAJO .....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXO 2. TABLA SALARIAL .....</b>	<b>61</b>
<b>ANEXO III. RELACIÓN DE TRABAJADORE/AS AFECTADOS POR LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA .....</b>	<b>62</b>

## 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, 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 las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal.

### Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación al personal perteneciente a la empresa GRUPO ENERGÉTICO DE PUERTO REAL, S.A. y a los/as de nuevo ingreso, adscritos a las actividades de la gestión integral del agua (abastecimiento, saneamiento y depuración), a las de la gestión integral de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, mantenimiento de zonas ajardinadas, mantenimiento de playas y al personal de oficina, sea cual fuere la modalidad contractual concertada.

### Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá su vigencia, desde el 01/01/2022 hasta 31/12/2025, con las particularidades establecidas en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio.

### Artículo 5. Ámbito territorial.

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

### Artículo 6. Denuncia.

La denuncia del Convenio 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 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 diez miembros, cinco por la parte sindical y cinco 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 entienda 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, las partes podrán acordar una subida salarial superior en función del incremento 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 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 y las representantes de las personas trabajadoras 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.

La persona trabajadora está obligada 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 subgrupo 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 a la persona trabajadora y ésta debe estar cualificada 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 del personal 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 sexo.

### 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, la persona trabajadora deberá 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 mandos, dentro de los generales cometidos propios de su Subgrupo 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 laborales. Si el trabajador o la trabajadora observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los equipos y herramientas o en algún centro de trabajo, deberá informar inmediatamente a su jefatura inmediata. La persona trabajadora cuidará de los equipos y herramientas 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 equipos, 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 equipos o herramientas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa deberá poner al alcance del personal todos los medios necesarios para que pueda ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, las personas trabajadoras 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. Movilidad funcional por capacidad disminuida.**

Siempre que existan plazas vacantes, la empresa buscará la mejor alternativa de puesto de trabajo para la persona trabajadora a la que le sea declarada una incapacidad permanente total para su trabajo habitual. 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, la persona trabajadora causaría baja en la empresa, percibiendo las cantidades establecidas en el artículo 77 "Seguro Colectivo", en concepto de indemnización.

A la persona 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 considerada apta 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 clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en los siguientes grupos y subgrupos profesionales, en función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Grupo profesional	Subgrupo profesional
1- Dirección	1A - Dirección área
2- Mandos intermedios	2A - Jefaturas de servicio/unidad
	2B - Coordinación servicio o departamento
	2C - Jefatura de equipo / personal encargado
	2D - Otros mandos intermedios
3- Grupo técnico	3A- Personal técnico A
	3A - Personal técnico B
4- Grupo administrativo	4A - Personal administrativo grupo A
	4B - Personal administrativo grupo B
	4C - Personal auxiliar administrativo grupo C
5- Grupo operativo	5A - Personal especializado grupo A
	5B - Personal especializado grupo B
	5C - Personal operario grupo C
	5D - Personal operario grupo D

Los subgrupos profesionales asocian puestos de trabajo con funciones similares o de parecido valor, acorde a la valoración con perspectiva de género realizada.

Cada uno de estos subgrupos profesionales se estructura en distintas etapas retributivas.

Las funciones de los puestos de trabajo se encuentran detalladas en el Manual de Puestos de Trabajo publicado en el Portal del Personal. Se trata de un documento que engloba la ficha descriptiva o monografía de todos los puestos necesarios para la adecuada prestación de los distintos servicios que presta la empresa.

La ficha de cada puesto o monografía recogerá la misión, funciones, competencias necesarias, así como la información de los requisitos exigidos para poder optar al acceso a dicho puesto.

La empresa y la RLPT reconocen la importancia de la información recogida en la ficha del puesto, ya que constituye la base para la definición de los procesos de selección, el plan de formación y la valoración del puesto. El Manual de Puestos deberá ser revisado y actualizado anualmente, para contemplar los cambios que hayan tenido lugar en la definición del puesto o la creación o eliminación de alguna posición en la empresa.

El anexo I recoge la correspondencia entre los puestos de trabajo y los subgrupos profesionales, así como la titulación mínima requerida para el desempeño del puesto, que podrá ser sustituida por un requisito de experiencia para el acceso al puesto solamente en el caso de promoción interna.

## **Artículo 17. Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.**

Se dispone de un Manual para la valoración de los puestos de trabajo. El **Valor del puesto** identifica la importancia estratégica y operativa que cada puesto representa dentro de la organización en base a la selección de unos factores que se han establecido de tal forma que puedan ser diferenciados y jerarquizados los puestos en relación con las funciones que se desempeñan en ellos.

En concreto, el Manual se compone de cuatro grupos fundamentales de factores (los establecidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social) considerados como exigencias comunes a todos los puestos, que son conocimientos y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.:

Para la valoración de los puestos se ha utilizado la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La modificación de las características de un puesto de trabajo conllevará la revisión de su valoración.

## Capítulo IV. Movilidad funcional

### Artículo 18. 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.

Cuando se produzca movilidad funcional para la realización de funciones propias de otro puesto de trabajo 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 la RLPT.

La persona trabajadora tiene derecho a recibir la formación necesaria para el desarrollo de las nuevas funciones, con carácter previo, siempre que lo precise.

La empresa facilitará a la persona trabajadora afectada 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.

### Artículo 19. Movilidad ascendente.

1. La Dirección de la empresa podrá encomendar al personal la realización de funciones correspondientes a otro subgrupo 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 de la persona trabajadora.
  - b. La persona tendrá derecho, desde el primer día, a percibir el salario y los complementos correspondientes al nuevo subgrupo 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 a la persona trabajadora a la consolidación del nivel salarial correspondiente al subgrupo profesional de destino.
2. Lo previsto en el apartado c) del número anterior no se aplicará 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 20. Movilidad descendente.

La encomienda a una persona trabajadora de funciones correspondientes a puestos de un subgrupo profesional inferior podrá realizarse, cuando concurren 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 merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

La movilidad descendente también podrá solicitarse de forma justificada y voluntaria por parte de una persona trabajadora. Requerirá de la existencia de una vacante en el puesto de trabajo solicitado y de la aprobación de la empresa. En este supuesto, la persona trabajadora se encuadrará en el subgrupo profesional del puesto de trabajo de destino y en la misma etapa, pasando a ajustarse su salario al que corresponda con su nueva situación.

## **Artículo 21. Movilidad dentro de un mismo subgrupo profesional.**

La movilidad funcional también puede tener lugar dentro de un mismo subgrupo profesional. En este caso, el salario permanecerá invariable.

## Capítulo V. Promoción profesional y contratación

### Artículo 22. Sistemas de promoción.

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

- a) Promoción económica u horizontal, que consiste en el paso de una etapa a la siguiente dentro de un mismo subgrupo profesional, no implicando el cambio de puesto de trabajo.
- b) Promoción profesional o vertical, que implica un cambio de un puesto de trabajo a otro encuadrado dentro de otro subgrupo profesional de superior valor.

### Artículo 23. Plan de Promoción económica u horizontal.

El Plan de Promoción Económica es un instrumento para el desarrollo profesional consistente en el reconocimiento de los avances alcanzados en la actividad laboral desarrollada en el puesto de trabajo, en relación a los conocimientos, experiencia profesional, y el cumplimiento de objetivos, así como de la competencia profesional.

La promoción económica horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados, de los conocimientos adquiridos y del resultado de la evaluación del desempeño. Dicho reconocimiento conlleva un proceso objetivo de valoración según una serie de requisitos mínimos establecidos por normas que a continuación se proponen.

La promoción económica se estructura, para el Grupo profesional 1, en cuatro etapas, más una inicial o de acceso. La estructura para los Grupos, 2, 3, 4 y 5, comprende cinco etapas, más una inicial o de acceso.

Uno de los requisitos para progresar a una etapa superior, es un tiempo mínimo de permanencia en la correspondiente etapa actual. Dicho tiempo se establece a continuación para los diferentes Grupos profesionales:

#### Grupos 1:

- ETAPA 0: Etapa inicial. Necesarios 5 años de permanencia para pasar a la etapa I.
- ETAPA I: 6 años de permanencia para pasar a la etapa II.
- ETAPA II: 7 años de permanencia para pasar a la etapa III.
- ETAPA III: 8 años de permanencia para pasar a la etapa IV.
- ETAPA IV: Etapa final de carrera.

Para alcanzar la última etapa son necesarios al menos, **26 años**.

#### Grupos 2, 3, 4 y 5:

- ETAPA 0: Etapa inicial. Necesarios 3 años de permanencia para pasar a la etapa I.
- ETAPA I: 4 años de permanencia para pasar a la etapa II.
- ETAPA II: 5 años de permanencia para pasar a la etapa III.
- ETAPA III: 6 años de permanencia para pasar a la etapa IV.

- ETAPA IV: 7 años de permanencia para pasar a la etapa V.
- ETAPA V: Etapa final de carrera.

Para alcanzar la última etapa son necesarios al menos, **25 años**.

Para la promoción económica horizontal se evaluarán cuatro factores

- FACTOR 1. Desempeño profesional
- FACTOR 2. Competencias profesionales
- FACTOR 3. Formación
- FACTOR 4. Participación y compromiso con la organización

Para pasar a una etapa superior, la suma de la puntuación obtenida para cada uno de esos factores deberá superar un valor mínimo que varía en función del subgrupo profesional y la etapa en la que se encuentra la persona trabajadora.

Existe un documento en fase borrador que recoge el procedimiento que regula este tipo de promoción. La dirección de la empresa y la RLPT, se comprometen a trabajar conjuntamente en la elaboración del documento definitivo. Dado que la aprobación del procedimiento y su puesta en marcha requieren de la definición de la evaluación del desempeño y de las competencias y su evaluación para cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa, se establecerá un procedimiento transitorio tal y como se recoge en la disposición transitoria Segunda.

## **Artículo 24. Promoción vertical.**

1. La promoción profesional en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, 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 (subgrupos 1A y 2A) serán de libre designación y revocación por parte de la empresa. La revocación no conllevará un decremento de las percepciones económicas.

3. Cuando por promoción se acceda a un subgrupo profesional superior se aplicará un incremento salarial que será la diferencia entre los salarios de la etapa 0 del subgrupo de destino y el de origen. La persona trabajadora quedará encuadrada en una etapa inferior a la que estaba en el subgrupo de origen, a menos que estuviese en la etapa 0, En el supuesto de que el incremento retributivo entre ambas etapas sea inferior a la diferencia de los sueldos base, se continuaría en la misma etapa.

## **Artículo 25. 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 26. 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 las personas trabajadoras, 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 27. Derechos y deberes de Empresa y personas trabajadoras.

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 del personal, debiendo las personas trabajadoras 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 28. 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 de un 1% de la masa salarial del ejercicio anterior.

Cuantificado anualmente el importe de la formación realizada, si finalmente no fuese aplicado en su totalidad, dicho importe será 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 RLPT en materia sociolaboral.

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

## Capítulo VII. Jornada

### Artículo 29. Jornada anual de trabajo.

La jornada laboral general para todo el personal (excepto para las contrataciones a tiempo parcial) será de 35 horas semanales de trabajo efectivo.

Se establece un período de descanso de 30 minutos para el personal 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 30. Calendario Laboral.

En el mes de diciembre de cada año se aprobará por parte de la empresa y de la RLPT 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. El personal que por circunstancias del servicio tenga que trabajar el 24 y 31 de diciembre cobrará el 50% del plus de festivo normal.

Se establece como día festivo adicional el viernes de feria.

### Artículo 31. Horarios de trabajo.

El horario habitual en el área medioambiental de la empresa será de 6:30 a 13:30 horas en el turno de mañana y de 14:00 a 21:00 horas en el de tarde. En el servicio de mantenimiento de redes de agua será de 8:00 a 15:00 horas. Los horarios anteriormente citados podrán modificarse en la época estival, previa autorización por parte del Ayuntamiento. En el servicio de depuración y bombeos se trabajará 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 del personal que deba realizar determinadas tareas (punto limpio u otro puesto que las partes acuerden), deberá adaptarse a sus necesidades operativas.

El personal de administración y oficinas tendrá un horario flexible pudiendo entrar entre las 7:00 y 9:00 horas y salir entre las 13:30 y 16:00 horas, debiendo el personal afectado estar en su puesto de trabajo obligatoriamente entre las 9:00 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 verá interrumpido si la persona trabajadora se encontrase

en situación de IT. Si a la finalización del período de 30 días, 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 32. Excepciones a la jornada ordinaria.**

Siempre que así las circunstancias lo permitan, se podrá implementar cada año un horario de verano, previa autorización del Ayuntamiento, desde el 15 de junio al 15 de septiembre. En el Área Medioambiental, el horario sería de 6:00 horas a 13:00 horas en el turno de mañana y podría establecerse un horario de tarde reducido de 18.00 horas a 22.00 horas, El turno de tarde reducido se cubriría con contratos de jornada parcial, con la retribución correspondiente. En el servicio de mantenimiento de redes de agua, el horario sería de 7:00 horas a 14:00 horas.

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

La duración de la jornada no sobrepasará las 9 horas y entre turnos debe existir un descanso de al menos 12 horas.

En época estival, en caso de alcanzar una temperatura superior 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 persona trabajadora, 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. Para ello, se elaborará, antes del verano de 2024, un procedimiento que determine la casuística de aplicación de esta medida en función de las actividades y espacios afectados.

## **Artículo 33. Vacaciones anuales retribuidas.**

El período de vacaciones anuales tendrá una duración de veintidós días laborables, que se verá incrementado en un día cuando se alcance los 15, 20, 25 y 30 años de antigüedad, Su disfrute se realizará en el año en el cual se genera el hecho.

Adicionalmente, siempre que se cumplan los condicionantes exigidos en el plan de promoción económica, una vez alcanzada la última etapa del subgrupo profesional de pertenencia, se acumularán 5 días adicionales de vacaciones durante un máximo de 15 años. Estos días se podrán disfrutar total o parcialmente en el año del devengo o acumular hasta la edad de jubilación si así lo decide la persona trabajadora.

El disfrute de las vacaciones se realizará de tal manera que el número de personas trabajadoras 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 del personal que tenga 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. Las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora sufriera alguna enfermedad o internamiento clínico, causando baja laboral, 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 la persona trabajadora. En ausencia de acuerdo, se disfrutará de las vacaciones al inicio de su situación de alta en la empresa.

### **Artículo 34. Trabajos en festivos.**

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

### **Artículo 35. 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 la misma persona trabajadora 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, 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. Igualdad de oportunidades y no discriminación

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

#### Artículo 36. 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 marcha 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 puesto de trabajo 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 37. 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 38. 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 personas trabajadoras 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 de la persona interesada, mediante acuerdo entre ésta 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 será de obligado cumplimiento, 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 a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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.
- Teletrabajo temporal.
  - o El personal que ocupe puestos que la empresa haya definido como susceptibles de teletrabajo podrá acceder a desarrollar su jornada a distancia durante un período limitado de tiempo, por motivos de conciliación familiar, aplicándose lo determinado en el artículo que regula el teletrabajo a excepción de lo relativo a los medios necesarios para su efectiva aplicación que, en todo caso, correrán a cargo de personal solicitante.

## **Artículo 39. Teletrabajo.**

Las partes acuerdan la posibilidad de realizar teletrabajo para aquellas personas trabajadoras que, según su ocupación, puedan realizar sus funciones bajo el sistema de trabajo a distancia, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo. La empresa definirá en cada momento los puestos susceptibles de teletrabajar y la jornada máxima para cada puesto, que será acordada cada año con la representación del personal.

El teletrabajo tendrá carácter voluntario y, por consiguiente, podrá ser reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora.

En los casos acordados de teletrabajo la empresa asumirá el coste de los medios necesarios acordados para el puesto que se justifiquen como coste adicional para la persona trabajadora.

Será de obligado cumplimiento por parte de la persona trabajadora la evaluación de riesgos siguiendo las instrucciones del servicio de prevención de conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia y, asimismo, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

## **Artículo 40. Excedencias por cuidado de familiares**

El personal tendrá derecho a:

1. A 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 guarda con fines de adopción o acogimiento temporal o permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

A un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, cuando por razones de edad, accidente, enfermedad 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. Las excedencias contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de GEN generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Para los dos supuestos contemplados, durante los veinticuatro primeros meses la persona trabajadora tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo subgrupo 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 41. Permisos y licencias retribuidas.

Las personas trabajadoras, 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) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Cinco días (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 de la persona trabajadora como del/la cónyuge de la misma, 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.
- d) Un día hábil, en los supuestos de traslado del domicilio habitual.
- e) 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.
- f) 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 turnos al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.
- g) 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. Así mismo, tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de permiso por asuntos particulares a lo largo del año en el que cumpla el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. 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.
- h) La persona trabajadora podrá disponer de hasta 2 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. Se garantiza así que en los permisos de asistencia a consulta médica también se incluya aquellas relativas a tratamientos de reasignación de sexo. En todo caso, esta licencia no precisa de justificación, pero sí de aviso previo a su disfrute.
- i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas

trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, necesitando acreditación del motivo de ausencia.»

En relación a lo contemplado en el apartado b, la persona trabajadora 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 y c, del presente artículo, la persona trabajadora 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.

Asimismo, todos los permisos recogidos en el presente artículo serán de aplicación, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme, quedando prohibida toda discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los mismos.

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

## **Artículo 42. 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 o de 15 días a sueldo completo, en los casos en los que la persona afectada sea de primer grado de consanguinidad o afinidad. Será necesaria la justificación de la circunstancia por la que se solicita este permiso. 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 concederá un permiso no retribuido de

hasta tres meses en el periodo de dos años, pudiendo disfrutarse de forma continuada o bien fraccionada, con la condición de que la duración mínima de cada fracción sea de un mes.

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

#### **Artículo 43.- 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 hijas o 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.

4. En las parejas del mismo sexo registral, las referencias hechas a la madre se entenderán hechas a la madre o progenitor/a gestante y las referencias hechas al padre se entenderán referidas al padre o progenitor/a no gestante.

## **Artículo 44. Período de descanso por maternidad o paternidad.**

Se establecen las siguientes mejoras con respecto a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores en relación al período de suspensión del contrato de trabajo para los supuestos de nacimiento, adopción y de guarda con fines de adopción o acogimiento:

- Ampliación de dicho período con una semana adicional para todos los supuestos.

## **Artículo 45. Permiso parental.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

## **Artículo 46. Vacaciones.**

Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo una persona 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 otras personas trabajadoras.

## **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 o la 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.

## **Sección V. Medidas planificadas en materia LGTBI.**

### **Artículo 54. Principio de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.**

1. Grupo Energético se compromete a garantizar un entorno laboral inclusivo, libre de discriminación y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar y se reafirma en su política de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, especialmente, hacia el acoso por razón de pertenencia al colectivo LGTBI.
2. Estas cláusulas aplican de forma transversal a todos los ámbitos de la empresa.
3. Cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente convenio colectivo deberá entenderse realizada a todas las personas trabajadoras de la organización.

A este respecto, se fomentarán acciones destinadas a garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

4. Con este objetivo, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

a) Acceso al empleo:

Revisión los criterios incluidos en los procesos de selección y promoción sean claros y objetivos, y estén sustentados exclusivamente en la formación e idoneidad de la persona candidata al puesto de trabajo, independientemente de su orientación sexual, identidad de género y/o sexual, expresión de género y características sexuales.

Uso de lenguaje inclusivo en la descripción de los puestos de trabajo.

Impartición de acciones formativas específicas destinadas al personal encargado de selección y promoción sobre diversidad e inclusión del colectivo LGTBI, con la finalidad de eliminar posibles sesgos, prejuicios o creencias erróneas en torno a dicho colectivo.

- b) Clasificación profesional: Los criterios de clasificación profesional, promoción y ascensos en la empresa se regirán por principios de igualdad de trato y no discriminación, garantizando que las personas LGTBI puedan desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Estos criterios se basarán exclusivamente en elementos objetivos como la cualificación, la capacidad, la experiencia y el desempeño, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

- c. Formación, sensibilización y lenguaje:

Se integrarán en el Plan de Formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral al conjunto de la plantilla. Entre los aspectos que deberán incluirse en las acciones formativas se encuentran: conocimiento y difusión de las medidas planificadas, de las definiciones y conceptos en la materia, del protocolo para la detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.

Realización de campañas de comunicación que muestren el compromiso de la empresa en materia de igualdad y diversidad LGTBIQA+, para ello podrán tomarse como referencia como referencia efemérides y días internacionales relacionados con esta materia.

- d. Entornos laborales diversos seguros e inclusivos: se elaborará y aprobará en el plazo de un mes un protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo.
- e. Permisos y beneficios sociales: se garantiza el disfrute de todas las personas y en igualdad de condiciones de los permisos que se regulan en este convenio colectivo, independientemente de su orientación sexual, identidad de género y/o sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- f. Régimen disciplinario: ante comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y/o características sexuales de las personas trabajadoras, las personas trabajadoras serán sancionadas, en virtud de lo dispuesto en materia de faltas y sanciones en el Estatuto de los Trabajadores o, en su defecto, en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Estas medidas tendrán una vigencia igual a la duración del convenio y el seguimiento de las mismas se realizará a través de la Comisión de Igualdad y Diversidad.

## **Artículo 55. Comisión de Igualdad y Diversidad:**

Se constituirá una Comisión de Igualdad y Diversidad con participación de la representación de las personas trabajadoras que será el órgano encargado de recibir y analizar la información relativa a la ejecución de las acciones en materia de igualdad de género y diversidad LGTBI, promoviendo su revisión cuando así se requiera.



Su régimen de funcionamiento se aprobará por la propia Comisión, dejando constancia en acta del acuerdo adoptado. En todo caso, las personas integrantes contarán con la formación y recursos necesarios para el ejercicio de sus funciones, teniendo plena autonomía en la ejecución de sus competencias en el marco del presente convenio. Asimismo, la Comisión podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de diversidad LGTBI en el ámbito laboral, quienes podrán intervenir en las reuniones con voz, pero sin voto.

## Capítulo IX. Régimen económico

### Artículo 56. 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 Subgrupos Profesionales a los que se refiere el artículo 18 de este Convenio se ordena en diferentes etapas económicas 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 (CPU o complemento personal unificado).
  - 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 57. 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 58. Salario base**

El salario base es el que se determina para cada subgrupo profesional y etapa retributiva en la tabla salarial del Anexo 1.

## **Artículo 59. Complemento personal unificado.**

Es un complemento personal que tienen algunas personas trabajadoras, originado en la fusión por absorción de las empresas APRESA, APRESA21 y DEPUREAL21 por parte de GEN y que absorbía antiguos conceptos retributivos eliminados en el convenio de fusión, siendo el más significativo el correspondiente a la antigüedad. En el proceso de implementación de los nuevos grupos y categorías profesionales y del plan de promoción económica introducido en este convenio se han ajustado los importes de este complemento de acuerdo al encuadre grupo/etapa de cada persona trabajadora afectada

## **Artículo 60. Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad.**

El personal a los que en la valoración de puestos se considere que su actividad se desarrolla bajo condiciones de toxicidad, penosidad y peligrosidad percibirá, por día efectivo de trabajo, 9,14 € (en 2.023). En todo caso se aplicará a todo el personal del grupo 5. 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.
- Trabajos de desatasco de pozos de alcantarillado con manipulación de detritus

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

## **Artículo 61. Plus de trabajo nocturno.**

La persona trabajadora que realice su jornada laboral en horario nocturno (desde las 22.00 horas hasta las 6.00 horas) percibirá, por día efectivamente trabajado, 13,98 € (en 2.023)

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

## **Artículo 62. Plus de tarde.**

El personal que trabaje en jornada de tarde percibirá por cada día efectivo de trabajo, 9,14 € (en 2.023).

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

### **Artículo 63. Plus de festivo.**

Por cada día festivo trabajado, la persona trabajadora podrá optar por:

- Una compensación económica de 89,97 € (2023) y un día de descanso.
- Una compensación económica de 165 €.
- Dos días de descanso sin compensación económica.

Independientemente de la opción elegida, si el festivo trabajado corresponde a un día de descanso, la persona trabajadora tendrá derecho a dicho día de descanso.

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

### **Artículo 64. Plus de turnicidad rotativa.**

Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos rotativos, el personal perteneciente al Grupo Profesional 5, 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:

- El personal afectado por régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes percibirá una compensación económica mensual de 67,86 euros (2023)
- El personal afectado por régimen de trabajo de lunes a domingo percibirá una compensación económica mensual de 127,97 euros (2023).

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

### **Artículo 65. Plus de sábado.**

El personal cuya jornada se desarrolle durante los sábados, y no perciba el plus de turnicidad, percibirá la cantidad de 7,60 (2023) euros por día trabajado.

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

### **Artículo 66. Plus de domingo.**

El personal cuya jornada se desarrolle durante los domingos, y no perciba el plus de turnicidad, percibirá la cantidad de 10,50 (2023) euros por día trabajado.

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

### **Artículo 67. Plus de manejo de maquinaria especializada.**

El personal perteneciente a los subgrupos profesionales 5c y 5d, percibirá un plus de 3 euros cuando para la realización del servicio sea necesaria el manejo de maquinaria especializada (barredora,

manipuladora telescópica, dumper, grupo presión camión desatasco u otra que las partes acuerden) durante una parte significativa de la jornada laboral.

### Artículo 68. Complemento funcional.

El personal que desempeñe las funciones correspondientes a un puesto encuadrado en un subgrupo profesional con mayor retribución recibirá un complemento funcional por día trabajado. Para su cálculo se utilizará la diferencia de salario existente entre la etapa base del subgrupo de destino y la del subgrupo de origen, calculado en términos de día equivalente, es decir, considerando el efecto de días no laborales y festivos.

### Artículo 69. Complemento horario de jornada.

El personal de depuradora y otros puestos que así lo precisen, por tener una jornada laboral de 8 horas, 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: **138,69 (2023) €/mes** en el caso de personas trabajadoras incorporadas antes de diciembre de 2015, ó **277,37 (2023) €/mes** en el caso del personal incorporado 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 70. 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.

El personal que forme parte del retén de disponibilidad percibirá un plus de disponibilidad, cuya cuantía mensual en euros es la siguiente (2023):

	Servicio de aguas	Área medioambiental	Taller
Subgrupo 2A	682,59 €	482,75 €	385,79 €
Subgrupo 2B	682,59 €		
Subgrupo 2C		234,16 €	
Subgrupo 5A	525,32 €		248,84 €
Subgrupo 5C	463,67 €		

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 33 euros por día de exceso de retén

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

Para el personal que realice 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 a la jefatura de servicio.

El personal que estando de retén en un festivo, realice una jornada efectiva de trabajo de más de 3,5 horas, devengará el plus de festivo correspondiente.

Al personal que estando de retén, realice la toma de cloro en sábados, domingos y festivos, se le compensará con tres horas de descanso.

## **Artículo 71. Pagas extraordinarias.**

Las personas trabajadoras acogidas 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 28 de febrero, 31 de mayo, 31 de agosto 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 31 de mayo.
- Paga de Navidad: Se devengará desde el 1 de mayo al 31 de octubre, abonándose el 30 de noviembre.
- Paga de Febrero: Se devengará desde el 1 de febrero hasta el 31 de enero, abonándose el 28 de febrero del ejercicio económico siguiente.
- Paga de septiembre: Se devengará desde el día 1 de agosto del año anterior hasta el 31 de julio, abonándose el día 31 de agosto.

## **Artículo 72. 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.

La persona trabajadora 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 podrá optar, a criterio del trabajador, porque sean retribuidas a razón de 16 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 73. Kilometraje y Dietas.**

El precio del kilómetro por desplazamiento realizado en comisión de servicio o trabajos extraordinarios con vehículo propio se fija en 0,26 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 o cena en casa, sin alternativa, la empresa abonará una compensación de 13,50 €, siempre que se haya cumplido la jornada diaria y la persona trabajadora continúe en el puesto de trabajo 30 minutos después de la hora de finalización de su jornada.

### **Artículo 74. Anticipos.**

La Empresa concederá, a solicitud de la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora, 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 75. Aspectos generales.

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 las empleadas y empleados públicos y si éstas fueran de aplicación al personal de GEN. Serán actualizadas anualmente en el porcentaje de incremento global del Convenio, salvo que existan limitaciones que lo impidan.

1. Las ayudas contempladas en el presente capítulo, cuando proceda, se devengarán en la nómina siguiente independientemente de la situación en la que se encuentre la persona trabajadora.
2. Para el personal que tenga 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 natural, de acuerdo a lo indicado en cada apartado. Para el cálculo, se tendrá en cuenta la fecha de finalización del contrato. En el caso de que no tenga una duración determinada, se utilizará para el cálculo la fecha de la solicitud. Se exceptuarán del enunciado anterior, los contratos de sustitución de vacantes hasta su cobertura definitiva mediante una oferta de empleo público, para los que habrá que prever si su finalización tendrá lugar en el año en curso. En todo caso, se procederá a la regulación en la liquidación de haberes a la finalización del contrato, si es necesario.

### Artículo 76. Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y maternidad.

1. Las personas trabajadoras, en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, 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, el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad y el complemento de jornada horaria, en el caso de que se tenga derecho a éste). En el caso de que no se cumpla la condición de tres meses sin baja por IT derivada de contingencias comunes, si la persona trabajadora, 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. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales o accidente laboral, la prestación económica de la Seguridad Social se incrementará, desde el primer día, hasta el 100% del salario real.
3. 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.

En el caso de que el cálculo del complemento por incapacidad temporal en un mes resulte un valor negativo, no se penalizará dicha cuantía en las pagas extraordinarias que devenguen en dicho mes.

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 77. Ayuda por familiares con capacidad disminuida.

La Empresa abonará a las personas trabajadoras 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 menos de 49% de grado de discapacidad, 151,5 € por mes trabajado, por cada cónyuge, hijo/a o nieto/a acogido/a en esta situación sin límite de edad, y previa justificación oficial.
- Entre 49% y menos de 65% de grado de discapacidad, 202 € 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, 252,5 € por mes trabajado, por cada cónyuge, hijo/a o nieto/a acogido/a en esta situación, sin límite de edad, y previa justificación oficial.

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 78. Ayuda escolar.

La empresa subvencionará los estudios de los hijos e hijas de las personas trabajadoras con las cuantías establecidas a continuación:

AYUDAS ESCOLARES	CANTIDAD
Guardería (pública o privada)	253 €
Primaria / ESO/ Bachillerato/ Formación Profesional	202 €
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 el personal 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 hijo o hija de la persona trabajadora 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 se deberá cumplir los siguientes condicionantes:

- a) Acreditar que la matriculación en cualquier centro oficial, 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 la persona trabajadora 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.

Esta ayuda se hace extensiva al personal que desee cursar estudios universitarios que deberán cumplir los condicionantes anteriores, salvo lo contemplado en el apartado d.

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 o la estudiante percibirá como mínimo el importe equivalente al asignado a los estudios de Primaria/ ESO.

En estudios universitarios la matrícula mínima para devengar ayuda será de 15 créditos.

## **Artículo 79. Premio de jubilación.**

Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio, al alcanzar la edad de jubilación, percibirán por única vez y en un solo pago, 2.178,77 €.

## **Artículo 80. Fondo Social de Préstamos.**

El Fondo Social de Préstamos no será de aplicación al personal con menos de un año de antigüedad.

El Fondo Social de Prestamos estará constituido por: 61.275 € al objeto de conceder préstamos a las personas trabajadoras 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 persona del 5% del fondo existente en cada momento.

Esta cantidad está referenciada para una plantilla media a 31/12/2.022 de 134,03 personas. Cada año la cuantía se actualizará al alza o a la baja de forma proporcional al dato de la plantilla media a 31 de diciembre de la anualidad previa.

El plazo máximo de amortización es de 18 meses.

Se podrá denegar la concesión cuando la cuantía solicitada por la persona trabajadora supere la cantidad correspondiente al 5% del fondo existente en ese momento.

Se 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 81. Seguro colectivo.

La empresa se compromete a contratar una póliza de seguros a favor del personal afectado 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:

	Capital asegurado
Invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad común o profesional	21.854,54 €
Fallecimiento	21.854,54 €
Muerte por accidente laboral	43.709,08 €
Invalidez absoluta y permanente por accidente laboral	43.709,08 €

El seguro de vida se vincula a la permanencia de la persona asegurada en la Empresa.

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

	Enfermedad o accidente 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 82. Ayudas médico-sanitarias complementarias.

Todo el personal que lo precise, incluidos/as el/a cónyuge y los/as hijos/as, siempre que dependan de la persona trabajadora, convivan con ella y no tengan ingresos propios percibirán las siguientes ayudas:

- Ortopédicas: Estudios, Calzado corrector, con o sin plantillas – Plantillas ortopédicas.
- Podología: intervención quirúrgica.
- 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.
- Alergología
- Vacunas
- Psicología y psiquiatría
- Logopedia y psicopedagogía
- Fisioterapia
- Ginecología, no originada por embarazo y reproducción asistida

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 para el año 2.023:

	2023
Límite individual ayudas médicas	1.000 €
Límite del gasto global	51.063 €

Esta cantidad está referenciada para una plantilla media a 31/12/2.022 de 134,03 personas. Cada año, el límite de gasto global se actualizará al alza o a la baja de forma proporcional al dato de la plantilla media a 31 de diciembre de la anualidad previa.

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. Se dispondrá de un plazo de tres meses para solicitar la ayuda a partir de la fecha de la factura.

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

Si a 30 de septiembre de cada año, la cuantía de ayudas concedidas alcanza el 75% del límite de gasto global, se reunirá la comisión paritaria para acordar el procedimiento de concesión de las ayudas en el resto del año para que el reparto se realice de la forma más equitativa y justa posible.

## Artículo 83. Jubilación parcial.

En el caso de solicitud de jubilación parcial por parte de alguna persona afectada por este Convenio, se estará a lo contemplado en la legislación vigente.

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

El acceso a la jubilación parcial es incompatible con el plan de promoción económica. Es decir, si en el año en el que fuera de aplicación la promoción la persona trabajadora estuviera en jubilación parcial no sería de aplicación la promoción. Cuando una persona trabajadora que haya llegado a la etapa final, acceda a la jubilación parcial, en dicho año, el número de días adicionales de vacaciones se calculará en función del tiempo trabajado previo al cambio de contrato.

#### **Artículo 84. Reducción de jornada para personas que no cumplan los requisitos de acceso a la jubilación parcial.**

El personal que en ningún momento de su vida laboral cumpla los requisitos establecidos por la legislación vigente para poder acceder a la jubilación parcial podrá, una vez cumplidos la edad mínima establecida para ello por la legislación vigente en cada momento, 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 y las representantes de las personas trabajadoras y la persona afectada, en cada caso, determinarán la fórmula para su efectiva aplicación.

## Capítulo XI. Prevención de riesgos laborales

### Artículo 85.- Principios generales.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de las personas trabajadoras 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 del personal y en la necesidad de su integración y participación en las mismas.

La Empresa, dada la necesidad de preservar y asegurar la integridad y salud del personal, 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 la plantilla 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 el personal y, en base a los mismos, las personas trabajadoras, a través de sus representantes, serán informadas 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 al personal la formación preventiva que sea necesaria para que el desempeño de su trabajo se realice con las máximas garantías. Asimismo, se dotará a las personas trabajadoras de los medios y equipos necesarios para garantizar una protección adecuada de su seguridad y salud.

### Artículo 86. Normativa aplicable.

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral del personal perteneciente 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 87. Prendas de trabajo.**

La Empresa proveerá al personal, de ropa de trabajo homologada, adecuada a la climatología y al tipo de labor a desempeñar. 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 cada persona 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 88. Vigilancia de la salud.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL la empresa garantizará al personal 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice su seguridad y salud.

## Capítulo XII. Regulación del uso de herramientas informáticas

### Artículo 89. 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, las personas trabajadoras 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 personal 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 las personas trabajadoras. 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 del personal.
- 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 90. Normas de uso.

Las personas trabajadoras 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.

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

## **Artículo 91. 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 cualquiera 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 92. 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 de la persona trabajadora que puedan poner en peligro el patrimonio empresarial o el de otro personal de la empresa y siempre que dichas sospechas no puedan ser aclaradas mediante la utilización de cualesquiera otros sistemas menos invasivos de la intimidad de la persona trabajadora.
  - b) Cuando existan indicios razonables de uso ilícito o abusivo de cualquiera de estas herramientas por parte de las personas trabajadoras, 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 de la persona 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 de la persona afectada y de la Representación Social, si la persona trabajadora no se opone a dicha presencia.
  
4. Si le constase a la empresa la afiliación de la persona trabajadora 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 93. Declaración de objetivos.

Los presentes principios de actuación tienen por objeto establecer los comportamientos del personal 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 94. Principios de actuación.

Las personas trabajadoras 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. El personal debe 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 95. Facultad sancionadora.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 a la persona 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 de la persona trabajadora afectada, siempre y cuando se tenga constancia por escrito de su afiliación sindical.

## Capítulo XIV. Derechos sindicales.

### Artículo 96. Garantías sindicales.

Las personas integrantes del Comité de Empresa tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados 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 las personas afiliadas 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 sus afiliados y afiliadas. En todo caso estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen de la Central emisora.

### Artículo 97. 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 98. Crédito horario.

Las personas integrantes del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, pudiendo acumular el crédito horario mensual y cederlo voluntariamente a una o varias personas de su composición según acuerdo entre las partes.

## 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 una persona trabajadora se viese involucrada en un procedimiento de que se deduzcan contra ella 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 varias personas trabajadoras procedentes de la empresa "Aguas de Puerto Real, S.A."

### **Disposición Adicional Tercera. Permiso de conducción.**

La Empresa abonará al personal 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, al personal que en el desempeño de su trabajo necesite 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.**

Las personas trabajadoras 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 al personal 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 una persona trabajadora 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 un subgrupo profesional inferior, en cuyo caso, el salario se ajustará a dicho subgrupo profesional.

### **Disposición Adicional Octava. Promoción económica horizontal**

Las partes firmantes reconocen la necesidad de desarrollar e implantar un sistema objetivo para la promoción horizontal (económica). Existe un proyecto del año 2018 elaborado por una consultora externa que será necesario revisar y actualizar para adaptarlo a la nueva realidad de la empresa.

Sobre lo establecido en dicho documento, se acuerda:

- Sustituir la denominación de PLAN DE CARRERA por PLAN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA.
- Sustituir el concepto de absentismo por el de grado de cobertura de la jornada teórica efectiva (217 días laborales al año). Se modificará el planteamiento inicial de puntuación, para que la evaluación se realice sumando puntos por el nivel de cumplimiento.
- Que el personal que ocupa puestos de trabajo cuyo valor es inferior al que se había tomado para la propuesta de plan de promoción económica previa a la valoración de los puestos de trabajo, no se vea afectado. Su promoción económica futura se ajustará a lo previsto anteriormente a la valoración.

### **Disposición Adicional Novena. Retribución horas acumuladas y días festivos**

Debido a la acumulación de horas realizadas y festivos trabajados pendientes de disfrute, las partes acuerdan realizar su abono teniendo en cuenta las siguientes premisas:

- Las horas acumuladas se abonarán a razón de 15 €/hora. El número de horas a abonar serán las que hayan originado el saldo existente a la fecha que se acuerde, teniendo en cuenta que se aplica para el disfrute de las horas la regla FIFO (las horas que se disfrutan y se van descontando del saldo, son las primero generadas). Se podrá reservar hasta 49 horas acumuladas para su disfrute, que no serán abonadas, a petición de la persona trabajadora.
- Los días festivos trabajados pendientes de disfrute se abonarán por horas, a razón de 15 €/hora. Se llega al acuerdo de que se pagarán en tres años, con un máximo anual de 30.000 euros. El pago paulatino de los festivos se realizará de forma proporcional a la cantidad de festivos trabajados.

El primer abono se realizará en el plazo de tres meses tras la firma del convenio.

### **Disposición Adicional Décima. Comisión de estudio para la implantación de la jornada de 4 días.**

Ambas partes reconocen su voluntad de analizar e impulsar la implantación de la jornada de 4 días en aquellos puestos en los que se estime su viabilidad, siendo conscientes que su materialización no puede conllevar un coste significativo de los costes de los servicios.

Para ello, se comprometen a crear una comisión de estudio paritaria que mediante medidas organizativas, mejoras productivas e inversiones viables proponga, en el plazo máximo de 6 meses desde la firma del presente convenio, al menos una prueba piloto de su implementación en donde resulte viable.

## Disposiciones transitorias

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

Desde el 01/01/2022, se aplicará el complemento funcional para las sustituciones de las que se haya dejado constancia (sustituciones de personal conductor). Se actualizará desde dicha fecha, el salario correspondiente al puesto de trabajo de mantenimiento de contenedores y papeleras y al personal de lavadero, en base a la valoración de dicho puesto de trabajo.

Se aplicarán las promociones pendientes según la programación prevista en el Plan de Promoción Económica, a menos que se den las condiciones descritas en la disposición transitoria segunda para su retraso.

La aplicación del artículo del plus de festivo y lo relativo al Capítulo X, a excepción de los artículos 79 y 80, se aplicará desde el 01/01/2023.

El resto del convenio se aplicará en su totalidad a partir de la fecha de su firma por ambas partes.

Se establece un período transitorio que será como máximo de tres meses, para la adaptación de los diferentes aplicativos de RRHH y la actualización de datos a la nueva estructura salarial tras la firma del convenio.

### **Disposición Transitoria Segunda. Aplicación del Plan de Promoción Económica Horizontal**

De forma provisional y hasta la aprobación del Procedimiento del Plan de Promoción Económica Horizontal y su puesta en marcha, lo cual se prevé terminado para finales del año 2025, solamente se tendrán en cuenta los siguientes requisitos para el paso de etapa:

- Se retrasará un año la promoción en los siguientes supuestos:
  - Si la persona presenta en el año anterior a la de su promoción una jornada efectiva inferior o igual al 50% de la jornada efectiva teórica (217 días de trabajo efectivo). Es decir, una jornada efectiva en un año, inferior a 109 días.
  - Si la persona presenta una media de jornada efectiva media de los tres últimos años inferior al 60% sobre la jornada teórica (217 días de trabajo efectivo). Es decir, una jornada efectiva en tres años menor de 390 días.
  - Si en el año anterior a la promoción presenta alguno de los siguientes expedientes disciplinarios:
    - 1 o más faltas graves o muy graves,
    - 2 o más faltas leves.
  - Inasistencia no justificada a acciones formativas que les fuese asignadas en el año anterior a la promoción.

Se acuerda la creación de una comisión de seguimiento para estudiar las diferentes situaciones que planteen cada una de las partes, en la que se analizarán situaciones derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad grave y su efecto sobre la jornada efectiva de trabajo en un período concreto.

**ANEXO I. Encuadre puestos de trabajo**

Subgrupo profesional	Puesto	Titulación mínima *
1A - Dirección área	Dirección área desarrollo	Titulación universitaria
	Dirección área económico-administrativa	Titulación universitaria
	Dirección área agua y energía	Titulación universitaria
	Dirección área medioambiental	Titulación universitaria
	Dirección área recursos y organización	Titulación universitaria
2A - Jefaturas de servicio/unidad	Jefatura taller mantenimiento	FP grado superior
	Responsable contabilidad y finanzas	Titulación universitaria
	Jefatura servicio depuración	Titulación universitaria
	Jefatura de servicio de redes de abastecimiento y saneamiento	Titulación universitaria
	Responsable de energía	Titulación universitaria
	Personal técnico consultor tic	Titulación universitaria
	Jefatura de servicio área medioambiental	FP grado superior
2B - Coordinación servicio o departamento	Coordinador/a prevención riesgos laborales	Titulación universitaria y master habilitante
	Responsable oficina técnica agua	Titulación universitaria y master habilitante
	Responsable sistema de información geográfica	Titulación universitaria
	Responsable comunicación y diseño	Titulación universitaria
	Responsable servicio contratación	Titulación universitaria
2C - Jefatura de equipo	Jefatura equipo área medioambiental	FP grado medio
	Personal encargado limpieza edificios	FP grado medio
	Responsable mantenimiento depuradora	FP grado superior
2D - Otros mandos intermedios	Jefatura administrativa servicio agua y tarifa de residuos	FP grado superior
3A- Personal técnico A	Personal analista programador	FP grado superior
3B - Personal técnico B	Personal técnico supervisor mantenimiento instalaciones	Titulación universitaria
	Responsable laboratorio	Titulación universitaria
	Personal técnico sistemas	FP grado superior
	Analista datos	Titulación universitaria
	Personal técnico RR.HH.	Titulación universitaria

Subgrupo profesional	Puesto	Titulación mínima *
4A - Personal administrativo grupo A	Personal administrativo controlador/a operaciones	FP grado superior
	Personal administrativo de RR.HH.	FP grado superior
	Personal administrativo contratación	FP grado superior
	Personal administrativo contabilidad	FP grado superior
	Personal administrativo control cobros e inspección	FP grado superior
	Personal administrativo servicio agua y tarifa residuos	FP grado superior
	Personal administrativo de facturación	FP grado superior
4B - Personal administrativo grupo B	Personal administrativo taller y almacén	FP grado medio
	Personales administrativo servicios generales	FP grado medio
4C - Personal auxiliar administrativo grupo C	Recepcionista	FP grado medio
5A - Personal especializado grupo A	Personal calderero	FP grado medio
	Personal conductor	Graduado en eso + carnet c + cap
	Personal de jardinería	FP grado medio
	Personal mantenimiento vehículos	FP grado medio
	Personal oficina técnica agua	FP grado superior
	Personal explotación depuradora	FP grado medio
	Personal de mantenimiento redes agua	Certificado profesionalidad
	Personal mantenimiento depuradora	FP grado medio
5B - Personal especializado grupo B	Personal lavadero	Graduado en eso + carnet c + cap
	Personal mantenimiento contenedores y papeleras	Graduado en eso
5C - Personal operario grupo C	Personal de limpieza viaria y recogida de residuos	Graduado en eso
	Viverista	Graduado en eso
	Personal ayudante mantenimiento de redes agua	Graduado en eso
	Personal auxiliar jardinería	Graduado en eso
5D - Personal operario grupo D	Personal punto limpio	Graduado en eso
	Personal de almacén	Graduado en eso

(\*) Las titulaciones mínimas exigidas sólo serán de aplicación para el personal de nueva incorporación.

## ANEXO 2. Tabla Salarial

DIRECCIÓN		Sueldos base	ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4	ETAPA 5
Dirección de Área	Grupo 1A	3.367,81 €	3.536,20 €	3.783,73 €	4.067,51 €	4.392,91 €	
<b>MANDOS</b>							
Jefatura de Servicios	Grupo 2A	2.726,97 €	2.836,05 €	3.006,21 €	3.201,61 €	3.425,73 €	3.682,66 €
Coodinación de Servicios o Dpto.	Grupo 2B	2.164,27 €	2.250,84 €	2.385,89 €	2.552,90 €	2.769,90 €	3.033,04 €
Jefatura de Equipo	Grupo 2C	1.967,51 €	2.046,21 €	2.168,98 €	2.320,81 €	2.518,08 €	2.757,30 €
Otros mandos intermedios	Grupo 2D	1.607,22 €	1.671,51 €	1.771,80 €	1.895,83 €	2.056,97 €	2.252,39 €
<b>TÉCNICOS</b>							
Personal técnico A	Grupo 3A	2.093,12 €	2.176,85 €	2.307,46 €	2.468,98 €	2.678,84 €	2.933,33 €
Personal técnico B	Grupo 3B	1.674,50 €	1.741,48 €	1.845,97 €	1.975,19 €	2.143,08 €	2.346,67 €
<b>ADMINISTRACIÓN</b>							
Personal adminsitrativo A	Grupo 4A	1.495,09 €	1.554,89 €	1.648,18 €	1.763,56 €	1.913,46 €	2.095,24 €
Personal adminsitrativo B	Grupo 4B	1.365,38 €	1.419,99 €	1.505,19 €	1.610,56 €	1.747,45 €	1.913,46 €
Personal auxiliar administrativo	Grupo 4C	1.288,10 €	1.339,63 €	1.420,00 €	1.519,40 €	1.648,55 €	1.805,17 €
<b>OPERARIOS</b>							
Personal operario A	Grupo 5A	1.501,92 €	1.562,00 €	1.655,72 €	1.771,62 €	1.922,20 €	2.104,81 €
Personal operario B	Grupo 5B	1.416,90 €	1.473,57 €	1.561,99 €	1.671,33 €	1.813,39 €	1.985,66 €
Personal operario C	Grupo 5C	1.288,10 €	1.339,62 €	1.420,00 €	1.519,40 €	1.648,55 €	1.805,16 €
Personal operario D	Grupo 5D	1.150,08 €	1.196,09 €	1.267,85 €	1.356,60 €	1.471,91 €	1.611,74 €

### Anexo III. Relación de trabajador/as afectados por la disposición adicional segunda

JAR-000237	1.445,41 €
ABC-000239	6.059,42 €
MCCR-000240	6.059,42 €
RMCG – 000241	2.272,86 €
GMA – 000249	4.952,06€