

TEXTO ARTICULADO DEL

CONVENIO COLECTIVO

entre la Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de
Aguas de Sevilla S.A. y sus personas trabajadoras
para los años 2022 y 2023



EMASESA
metropolitana

ÍNDICE

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
Artículo 1.- Objeto.	5
Artículo 2.- Ámbito funcional y subjetivo.....	5
Artículo 3.- Ámbito Temporal.....	5
Artículo 4.- Denuncia del Convenio.	5
Artículo 5.- Absorción.	5
Artículo 6.- Garantías "Ad personam".	5
CAPÍTULO II: RÉGIMEN DE TRABAJO	5
Artículo 7.- Jornada de Trabajo.....	5
Artículo 8.- Calendario Laboral.....	6
Artículo 9.- Prolongación de Jornada.	7
Artículo 10.- Horas Extraordinarias.	7
Artículo 11.- Vacaciones.	8
Artículo 12.- Trabajos de diferente grupo/nivel profesional.	8
Artículo 13.- Traslados.	8
CAPÍTULO III: RÉGIMEN ECONÓMICO	10
Artículo 14.- Remuneraciones y Revisión.	10
Artículo 15.- Forma de Pago.	10
Artículo 16.- Aumentos por Antigüedad.....	10
Artículo 17.- Gratificaciones Extraordinarias.	10
Artículo 18.- Paga lineal.	11
Artículo 19.- Incentivo a la Productividad	11
Artículo 20.- Plus de Asistencia – Rendimiento.....	11
Artículo 21.- Plus de turnos.	12
Artículo 22.- Premio contra absentismo.	12
Artículo 23.- Plus de Nocturnidad.....	13
Artículo 24.- Pluses Tóxico y Penoso.....	13
Artículo 25.- Plus de Sábados, Domingos y Festivos.....	13
Artículo 26.- Premio por Gestión de Cobro.	13
Artículo 27.- Locomoción, Plus Volante e Indemnización por Retirada del Permiso de Conducción.	13
Artículo 28.- Compensación de Nochebuena, Nochevieja y Reyes.	14
Artículo 29.- Gastos de Viaje.....	14
Artículo 30.- Trabajos con Pantallas.	14

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	14
Artículo 31.- Organización práctica del trabajo.....	14
Artículo 32.- Plantilla.	14
Artículo 33.- Clasificación Profesional.	15
CAPÍTULO V: EMPLEO Y CONTRATACIÓN	16
Artículo 34.- Criterios de Selección de Personal.	16
Artículo 35.- Contratación temporal.....	16
Artículo 36.- Integración de personas trabajadoras con discapacidad.	16
CAPÍTULO VI: INCORPORACIÓN A LA EMPRESA Y DESARROLLO PROFESIONAL	17
Artículo 37.- Procedimientos de ingreso y promoción en la empresa.	17
Artículo 38.- Concursos – Oposición.	18
Artículo 39.- Concursos Públicos.	20
Artículo 40.- Ascensos por antigüedad.....	23
Artículo 41.- Criterios de actuación de Tribunales.....	23
CAPÍTULO VII: JUBILACIÓN	24
Artículo 42.- Jubilación forzosa.	24
Artículo 43.- Jubilación anticipada.....	25
Artículo 44.- Jubilación parcial.	25
CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL	27
Artículo 45.- Detección de Necesidades y definición del Plan de Formación.....	27
Artículo 46.- Gestión de la Formación.....	28
Artículo 47.- Funciones de la Mesa Técnica de Formación.....	28
Artículo 48.- Condiciones de aplicación.	28
CAPÍTULO IX: IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	29
Artículo 49.- Principios generales.....	29
Artículo 50.- Comisión de Igualdad.	29
Artículo 51.- Plan de Igualdad.	29
Artículo 52.- Acoso sexual y por razón de sexo.	30
CAPÍTULO X: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	30
Artículo 53.- Principios Generales.....	30
Artículo 54.- Estructura de Representación.....	30
Artículo 55.- Derecho a la Información y Formación.	31
Artículo 56.- Planes de Prevención.	31
Artículo 57.- Vigilancia de la Salud.....	31
Artículo 58.- Protección de la Maternidad.	32

Artículo 59.- Relación con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.	32
Artículo 60.- Trabajo a turnos.....	32
Artículo 61.- Recurso Preventivo.....	33
CAPÍTULO XI: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	33
Artículo 62.- Ámbito subjetivo de aplicación.....	33
Artículo 63.- Licencias generales.	33
Artículo 64.- Licencias sin sueldo.....	34
Artículo 65.- Licencias para la protección de la maternidad y paternidad.	34
Artículo 66.- Flexibilidad horaria por guarda legal.	35
Artículo 67.- Reducción de la jornada por motivos familiares.....	36
Artículo 68.- Excedencia voluntaria.....	36
Artículo 69.- Excedencia por cuidado de familiares.	37
CAPÍTULO XII: RÉGIMEN ASISTENCIAL	38
Artículo 70.- Acción Social.	38
Artículo 71.- Programa de Acción Social.....	39
Artículo 72.- Fondo Especial de Préstamos de Viviendas.....	41
Artículo 73.- Anticipos.	42
Artículo 74.- Retribución Flexible.	42
CAPÍTULO XIII: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	42
Artículo 75.- Órganos de Representación.	42
Artículo 76.- Subvención a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.....	44
Artículo 77.- Locales de reunión.....	44
Artículo 78.- Derecho de Asamblea.	44
CAPÍTULO XIV: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL CONVENIO	45
Artículo 79.- Constitución de la Comisión de Seguimiento.....	45
Artículo 80.- Composición de la Comisión de Seguimiento.....	45
Artículo 81.- Funciones de la Comisión de Seguimiento.....	45
Artículo 82.- Normas de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.....	46
Artículo 83.- Vinculación de los Acuerdos de la Comisión de Seguimiento.....	46
Artículo 84.- Discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento.	46
Artículo 85.- Enumeración de Órganos Representativos.	46
CAPÍTULO XV: PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	47
Artículo 86.- Compromiso con los Sistemas Extrajudiciales.....	47
Artículo 87.- Conflictos Colectivos.....	47
Artículo 88.- Cláusula de Mediación.....	47

Artículo 89.- Conflictos Individuales.	47
CAPÍTULO XVI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO	48
Artículo 90.- Régimen de Faltas y Sanciones.	48
Artículo 91.- Clasificación de las Faltas.....	48
Artículo 92.- Faltas leves.....	48
Artículo 93.- Faltas graves.	49
Artículo 94.- Faltas muy graves.....	50
Artículo 95.- Analogía de las faltas.....	51
Artículo 96.- Competencia.....	51
Artículo 97.- Graduación de las sanciones.....	51
Artículo 98.- Sanciones accesorias.	51
Artículo 99.- Procedimiento sancionador.....	51
Artículo 100.- Notificaciones a la persona expedientada.	52
Artículo 101.- Prescripción de las faltas.	53
Artículo 102.- Suspensión cautelar o traslado temporal.....	53
Artículo 103.- Ejercicio del derecho de opción.	53
CAPÍTULO XVII: OTRAS DISPOSICIONES	53
Artículo 104.- Prendas de Trabajo.	53
Artículo 105.- Mesa Técnica Paritaria.	54
Artículo 106.- Asistencia a juicios.....	54
Artículo 107.- Teletrabajo y Desconexión Digital.....	54
Artículo 108.- Zonas de comedor.	55
Artículo 109.- Seguro de Accidentes y Responsabilidad Civil.....	55
Artículo 110.- Incorporación al Plan de Pensiones.....	55
DISPOSICIÓN ADICIONAL	55
DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA	55
DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA	56
DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA	56
ANEXO I TABLA SALARIAL	57
ANEXO II TABLA DE ANTIGÜEDAD	58
ANEXO III PREMIO EXTRAORDINARIO DE ANTIGÜEDAD	60
ANEXO IV TABLA DE PLUSES AÑO 2022	61
ANEXO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	62
ANEXO VI PRENDAS DE TRABAJO	65



CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre EMASESA y sus personas trabajadoras. En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 2.- Ámbito funcional y subjetivo.

El Convenio afectará a todo el personal contratado en EMASESA y al que pudiera acceder a la empresa durante su periodo de vigencia y prórroga en su caso, con la excepción de los supuestos establecidos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, y su duración será de dos años, dándose en consecuencia por finalizado el día 31 de diciembre de 2023. No obstante, sus efectos se aplicarán de forma provisional durante el tiempo que sea necesario hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 4.- Denuncia del Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes antes del 31 de diciembre de 2023. El preaviso de dicha denuncia deberá formalizarse y notificarse a la otra parte a lo largo del último trimestre de vigencia ordinaria del Convenio. Sin perjuicio de lo anterior, ambas partes podrán convenir, de mutuo acuerdo, iniciar la negociación del próximo Convenio antes de la fecha de vencimiento.

Artículo 5.- Absorción.

Todas las mejoras adquiridas en el presente Convenio serán absorbidas por las que, en lo sucesivo, puedan adquirirse por disposición legal.

Artículo 6.- Garantías "Ad personam".

Las mejoras del presente Convenio respetarán las que, con superación de éstas, tenga pactadas individualmente la empresa con sus personas trabajadoras.

CAPÍTULO II: RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 7.- Jornada de Trabajo.

1. Jornada anual

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada anual de trabajo será de 1.575 horas.

A través del portal del empleado de la empresa, las personas trabajadoras tendrán acceso permanente a la información oportuna sobre el desarrollo y situación de su cómputo anual.

En el desarrollo de la jornada anual pactada, los denominados "días de cómputo" se aplicarán a descansos adicionales para compensar la jornada anual sin que puedan ser imputados a vacaciones. En casos excepcionales, los excesos de cómputo generados en el último trimestre del año, podrán ser descansados entre los días 1 y 31 del mes de enero del año siguiente.



Se procurará armonizar la organización de las tareas de los Centros de trabajo con el disfrute de los días de cómputo. A estos efectos, una vez publicada la programación de turnos y descansos con la periodicidad y antelación establecidas en el artículo 8 del Convenio Colectivo, quien desee modificar sus días de descanso, lo solicitará a su Jefatura Superior y ésta, en función de las necesidades del Servicio, podrá acceder al cambio.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, se mantiene el actual régimen de guardias de fines de semana tanto para el personal operario como técnico de Redes.

2. Jornada diaria

La jornada diaria se acomodará en cada centro de trabajo a la jornada anual correspondiente y a las necesidades del servicio.

Todo el personal tendrá derecho a veinte minutos de descanso en la jornada diaria que se considerará de trabajo efectivo en el cómputo anual establecido.

Para el personal que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio tuviera flexibilidad en su jornada diaria, se mantendrá una flexibilidad consistente en la entrada de 7:15 a 8:15 horas y de 14:30 a 15:30 horas en la salida.

Este mismo régimen de flexibilidad horaria se extenderá al personal cuya actividad laboral lo permita, en función de su régimen de trabajo y organización. En ningún caso podrá disfrutar de esta flexibilidad horaria el personal sometido a turnos o que trabaje en sistema de cuadrilla.

Las salidas durante la jornada, salvo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 22, 63 y 64 del presente Convenio, se computarán en la jornada anual.

Al iniciar la jornada laboral, el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función. La Dirección podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesarios.

Todo el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose tanto las salidas previamente autorizadas por la Jefatura inmediata como aquellas que sean derivadas de la Representación Sindical, de acuerdo con lo establecido en el artículo 75 del presente Convenio.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente que suponga baja médica, el personal deberá remitir la misma a su Jefatura inmediata en el término máximo de tres días, para su posterior constancia en el área de Recursos Humanos. Asimismo, deberá remitir puntualmente los partes de confirmación semanales de la mencionada situación de baja, dentro de las 48 horas laborables inmediatas a su extensión por el personal facultativo.

Cuando la ausencia sea de un día y no se llegue a baja facultativa, al incorporarse a su trabajo, la persona trabajadora deberá entregar justificante médico de incapacidad de dicho día. La no entrega de dicho justificante se considerará falta injustificada al trabajo.

Aquellas personas que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno, si tal es su régimen de trabajo.

Artículo 8.- Calendario Laboral.

Para la aplicación del cómputo de la jornada anual y con independencia de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, se considerarán inhábiles todos los sábados del año, salvo para quienes en el área de Redes integren los turnos o guardias precisas para el correcto desenvolvimiento del servicio, los cuales disfrutarán otro día.

A efectos del calendario laboral, serán de aplicación como fiestas locales las que se determinen para cada municipio donde esté ubicado el Centro de Trabajo, exceptuando los de la E.T. Carambolo, la E.D.A.R. Ranilla y la E.D.A.R. Copero en las que regirán las del municipio de Sevilla capital con expresa renuncia a las fiestas de su localidad.

Con anterioridad al 30 de noviembre de cada año los diferentes Comités de Centro podrán proponer, de acuerdo con la jornada anual pactada, el calendario laboral de su centro, que podrá comprender la distribución anual de los días de trabajo, los descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles. La empresa elaborará el



calendario laboral de cada centro, procurando concordar las propuestas de los distintos Comités con las necesidades del servicio y la obligada coordinación entre los distintos Centros de Trabajo.

La empresa elaborará un Cuadrante de Turnos de trabajo que tendrá periodicidad trimestral para las personas trabajadoras que integren turnos rotativos y que se publicará el día primero del mes anterior a su entrada en vigor. Este cuadrante incluirá las guardias.

Cuando por ausencias de una persona trabajadora debidas a licencias, bajas por enfermedad o accidente laboral, etc., sea necesario modificar el cuadrante, los turnos afectados se cubrirán preferentemente mediante el personal que estando sometido a régimen de turnos y adscrito al turno de mañana, tenga más próximo el cambio de turno. Entre la comunicación de la modificación y la ejecución del nuevo turno transcurrirá al menos un día natural.

Los días completos de descanso originados por acumulación de horas trabajadas en exceso durante una programación se disfrutarán dentro de la misma o en la inmediata siguiente.

Se considerarán festivos de convenio los días 5 de enero, viernes de Feria de Sevilla (o día hábil inmediatamente anterior en caso de tener ya consideración de festivo), 24 y 31 de diciembre. Aquellas localidades donde existan centros de trabajo de la empresa que no estén contempladas en el segundo párrafo del presente artículo, disfrutarán como festivo de convenio el viernes de la feria de la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo de EMASESA, (o día hábil inmediatamente anterior en caso de tener ya consideración de festivo).

Artículo 9.- Prolongación de Jornada.

La empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral.

No obstante, dado el carácter de servicio público de primera necesidad que tiene la empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su naturaleza sean inaplazables y que no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, la persona trabajadora deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o ser sustituido por otra persona.

Esta prolongación se computará para cada persona trabajadora de forma que el tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo, se considerará como extraordinario, siendo abonado como tal o, a elección de la persona trabajadora, computándose en la jornada anual con un incremento del 75%.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a comida o desayuno una hora después de finalizada la jornada ordinaria de trabajo. Para ello la empresa, o bien le proveerá de la misma, o bien le adelantará en concepto de dieta la cantidad de 14,00 € para el almuerzo o la cena ó 6,00 € para desayuno, sin necesidad de justificar documentalmente el gasto mediante la presentación de factura, salvo que por horario, tratarse de día festivo o circunstancias especiales, el gasto supere la cuantía establecida. En cualquier caso, se concederá el tiempo de tres cuartos de hora para comer. Dicho tiempo se considerará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras no prestarán más de 12 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por la Dirección.

Artículo 10.- Horas Extraordinarias.

Con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir el mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Si a requerimiento de la empresa se tiene que realizar una jornada extraordinaria, con total independencia de la prolongación de jornada a que se refiere el artículo anterior, la persona trabajadora devengará como mínimo dos horas extraordinarias o el número de horas realmente realizadas si éste fuera superior. Deberán transcurrir, al menos, dos horas y media entre la terminación de la jornada ordinaria y el comienzo de la extraordinaria.



Se podrá elegir entre el abono como horas extraordinarias o el descanso compensatorio, incrementado en el 75 %.

En el caso de optar por el abono, el importe de las horas correspondientes a cada grupo profesional/nivel será el resultante de aplicar la normativa en vigor para la determinación de valor-hora individual, con el incremento del setenta y cinco por ciento (75%).

Quienes hayan convenido con la Dirección la asignación de una cantidad compensatoria por los trabajos efectuados fuera de la jornada normal, no percibirán horas extraordinarias.

Artículo 11.-Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de un período de 22 días hábiles. No obstante, el personal de nuevo ingreso o aquél que dentro de un año natural sea baja en la empresa, tendrá derecho dentro de dicho año a un período vacacional de 1,83 días por cada mes trabajado, computándose entero aquél en que hubiera ingresado o en el que se produzca la baja.

A petición de la persona trabajadora, la Dirección podrá fraccionar las vacaciones por períodos, en ningún caso inferiores a cinco días hábiles ininterrumpidos, salvo en el caso de semanas, (de lunes a domingo), con menos de cinco días hábiles según calendario laboral aplicable.

En relación con el importe de la prorrata de vacaciones, el mismo no se perderá cuando el periodo sea inferior a cinco días en una semana (de lunes a domingo), con algún festivo intercalado. El cálculo de la prorrata se realizará con respecto a las retribuciones de los últimos doce meses. Los casos excepcionales podrán ser analizados por la comisión de seguimiento del convenio.

Todo el personal deberá solicitar la fecha del disfrute de las vacaciones en el plazo comprendido entre el 1 de noviembre y el 1 de diciembre del año anterior. La Dirección expondrá el plan de vacaciones en los tablones de anuncio el día 1 de enero de cada año. En lo relativo a la determinación de la fecha de su disfrute se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Cuando, a pesar de lo anterior, coincidan dos o más personas trabajadoras en la misma fecha de petición de vacaciones, tendrá preferencia la de mayor antigüedad, salvo que hubiera hecho uso de esta preferencia con anterioridad.

Cuando el periodo de vacaciones inicialmente programado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.-Trabajos de diferente grupo/nivel profesional.

En casos excepcionales y por período máximo de cuatro meses ininterrumpidos, la empresa podrá encomendar la realización de trabajos de grupo/nivel superior al que la persona trabajadora posea. En estos casos se le remunerará con arreglo al grupo/nivel que realmente desempeñe.

Si se rebasare dicho período, la persona consolidará la retribución correspondiente al trabajo de grupo/nivel superior desempeñado, independientemente del derecho al ascenso que se regulará por las normas legales en vigor.

A estos efectos, no se entenderán trabajos de superior grupo/nivel profesional los realizados como promoción interna temporal que se regulan en el artículo 69 para la sustitución de personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de familiares.

En lo referente al trabajo de inferior grupo/nivel, será de aplicación el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.-Traslados.

Se considerará traslado de una persona trabajadora el cambio del Centro de Trabajo al que esté adscrito ésta a otro cualquiera de la empresa.

Según lo anterior existirán cuatro tipos de traslados:

- a) Voluntarios. Será el llevado a cabo a petición de la persona trabajadora siempre que sea aceptado por la empresa. No llevará aparejada compensación económica alguna.
- b) De mutuo acuerdo entre las partes. Se atenderá a lo acordado por las partes.
- c) Forzosos. Son los dispuestos unilateralmente por la Dirección. Si este traslado supone el cambio a un centro de trabajo situado en otro término municipal, la empresa proporcionará a la persona trasladada los medios oportunos de locomoción o en su defecto, la compensación económica de los kilómetros existentes de un centro al otro, ida y vuelta, al precio estipulado, con un límite máximo de seis años desde la fecha efectiva del traslado. Este límite se aplicará para los traslados que se realicen a partir de la firma del presente convenio, no teniendo en ningún caso carácter retroactivo respecto a los traslados forzosos generados con anterioridad.
- d) Disciplinarios. Son los traslados que provienen en virtud de un procedimiento sancionador establecido en este convenio. En estos casos no procederá compensación económica alguna por dicho traslado.

La empresa no podrá realizar ningún traslado forzoso a un centro de trabajo situado a más de 30 km. del centro de trabajo de procedencia. De esta regla, quedan exceptuados los embalses de Gergal y Minilla. Mediante traslados sucesivos, no se podrá trasladar a ninguna persona de las que actualmente se encuentran trabajando, fuera del ámbito geográfico y de competencias que tenía EMASESA al día 1 de enero de 2002.

De cualquier forma, con independencia de lo anterior y en cuanto a traslados forzosos se refiere, lleven aparejado o no el cambio de residencia de la persona trasladada, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Con una periodicidad anual, en el mes de noviembre de cada año, la empresa abrirá un plazo de admisión de solicitudes de traslados voluntarios para que sean tenidas en cuenta en la provisión de las necesidades que se produzcan. Por circunstancias sobrevenidas e imprevistas podrá solicitarse el traslado por parte de las personas trabajadoras fuera del mencionado plazo e, igualmente, la empresa podrá abrir un nuevo plazo de admisión de solicitudes cuando resulte aconsejable por circunstancias organizativas.

Aunque los criterios prioritarios para aprobar los traslados solicitados sean los de adecuación profesional al puesto de trabajo, la empresa, en la medida de lo posible, atenderá preferentemente las solicitudes de las personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones, ordenadas por orden de preferencia:

- Personas trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligados/as a trasladarse del puesto de trabajo en el que prestan sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Personas trabajadoras con capacidad disminuida para su puesto de trabajo.
- Personas trabajadoras de más de 50 años de edad y que lleven al menos 10 en régimen de turno cerrado.
- Personas trabajadoras con destino en La Minilla: el personal de los niveles C2 y C3, que lleve al menos cinco años en este destino, y solicite el traslado a otro puesto de trabajo, podrá ser trasladado a los destinos que en ese momento existan disponibles y el personal del nivel C1 que lo solicite, podrá ser atendido con las personas que de este grupo profesional se incorporen procedentes del Concurso Público de nivel C1 o con peticiones de traslado voluntario de personas trabajadoras con este nivel destinadas en otros centros.
- Personas trabajadoras de más de 50 años de edad que reúnan las características indicadas en los apartados 3 ó 4, con ese orden de prioridad, del artículo 60 del Convenio Colectivo, dedicado a Seguridad y Salud Laboral y Trabajo a turnos.
- Personas trabajadoras que soliciten el traslado a Centros de Trabajo más cercanos a su domicilio familiar.



- En el caso de igualdad en los criterios anteriores, se valorará positivamente el criterio de antigüedad en la reiteración de la solicitud en las diferentes convocatorias efectuadas. En el caso de absoluta igualdad en los criterios anteriores será preferente la petición de la persona con mayor antigüedad en la empresa.

Quien acceda a un puesto a través de la aceptación de una petición de traslado voluntario o se incorpore a un nuevo puesto por razones de promoción o ingreso en la empresa, no podrá solicitar el traslado hasta haber transcurrido, al menos, dos años desde su incorporación a dicho puesto.

CAPÍTULO III: RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 14.- Remuneraciones y Revisión.

Las remuneraciones del personal afectado por el presente Convenio, se establecerán sobre la base de los salarios fijados por jornada. Con independencia del derecho a la percepción de los restantes conceptos económicos reflejados en el mismo, para el año 2022 se establecen para los distintos niveles de los grupos profesionales, los salarios base y complementos por asistencia-rendimiento (Anexo I), antigüedad (Anexo II), premio extraordinario de antigüedad (Anexo III), plus de nocturnidad, tóxico, penoso y de sábados, domingos y festivos (Anexo IV), que se determinan en las correspondientes tablas.

La revisión y actualización anual de todos los conceptos salariales previstos en el Convenio, se ajustará a lo dispuesto en la normativa presupuestaria vigente que afecte a EMASESA como entidad perteneciente al Sector Público.

En el caso de que la normativa antes aludida dejara de ser de aplicación en EMASESA, la revisión y actualización citadas serán acordadas por la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Artículo 15.-Forma de Pago.

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos, mediante transferencia a la cuenta que determine la persona trabajadora de entre las entidades bancarias en que EMASESA tenga cuenta, respetando las domiciliaciones actuales. En el supuesto de que, con posterioridad a esta domiciliación de la persona trabajadora, EMASESA cancelara su cuenta en alguna entidad bancaria, la persona afectada podrá seguir percibiendo su nómina mediante transferencia en la misma entidad.

El pago de las remuneraciones se hará efectivo el día veintisiete (27) de cada mes y si éste fuera sábado, domingo o festivo, dicho pago se hará efectivo el día inmediato anterior.

Artículo 16.- Aumentos por Antigüedad.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 14, los importes devengados en concepto de antigüedad, en el año 2022 serán, por grupos/niveles profesionales y años de servicio, los que figuran en la Tabla Anexo II.

La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos que se devenguen en lo sucesivo, será la de primero de enero o la de primero de julio, según que la causa que dé origen al nuevo aumento periódico se produzca dentro del primer o segundo semestre del año respectivamente.

Para premiar la conducta del personal a través de los años de servicio, se establece un premio extraordinario cuya cuantía por grupos/niveles profesionales queda reflejada en la Tabla que se une como Anexo III. Tendrá derecho al mismo la persona trabajadora que haya cumplido veinte años de servicio sin nota desfavorable. En caso de ascenso, se percibirá el premio correspondiente a su nuevo grupo/nivel profesional. El premio se aplicará automáticamente a quienes cumplan los requisitos anteriores, sin necesidad de que medie petición de la persona trabajadora.

Artículo 17.- Gratificaciones Extraordinarias.

El personal percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias que se abonarán con las nóminas de Marzo, Junio, Septiembre y Noviembre.



Las cuantías de las mismas serán de 30 días de haber diario (Sueldo Base más Plus de Asistencia Rendimiento) incrementado en la antigüedad que tenga asignada cada persona trabajadora.

A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo, como el eventual, en función del tiempo trabajado, prorrateándose el importe de cada paga a razón de diez días por mes de trabajo.

Artículo 18.- Paga lineal.

Se establece una paga lineal, independiente del grupo/nivel profesional, que se abonará en la nómina del mes de enero de cada año.

La cuantía de esta paga será de 1111,38 € para 2022.

Aquellas personas que no hubiesen trabajado el año natural completo percibirán a la finalización de su contrato o, en caso de seguir de alta a la finalización del año, en esa fecha, la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivamente realizado en el mencionado periodo.

Artículo 19.- Incentivo a la Productividad

A fin de favorecer el incremento de la productividad del personal de forma compatible con el necesario compromiso con la Política de Prevención y Salud Laboral desarrollada en la empresa, se establece una paga que será abonada en el mes de mayo de cada año.

La cuantía de la paga será, con independencia del grupo profesional de la persona trabajadora, de 1111,38 € para 2022.

Para la percepción de dicha paga será requisito necesario que la persona trabajadora haya asistido a todos los cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral declarados como obligatorios por el Servicio de Prevención, a los que se le hubiese convocado en el año natural de que se trate, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en las normas laborales sobre la no asistencia a los mismos.

De esta norma se exceptuarán aquellas ausencias que queden debidamente justificadas. Quien no hubiese cumplido el anterior requisito, deberá reintegrar el importe percibido de la mencionada paga.

Aquellas personas que no hubiesen trabajado el año natural completo, percibirán a la finalización de su contrato o, en caso de seguir de alta a la finalización del año, en esa fecha, la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivamente realizado en el mencionado periodo.

Artículo 20.- Plus de Asistencia – Rendimiento.

El plus de asistencia-rendimiento reflejado en la tabla salarial, se devengará por día efectivamente trabajado y será percibido en la forma en que se establece en el artículo 15. A este solo efecto, se entenderán también como días efectivamente trabajados los festivos, los días de descanso semanal y las vacaciones anuales retribuidas.

No obstante, podrá dejarse de percibir el mismo, en la totalidad de su cuantía mensual o en parte, a propuesta de la Jefatura inmediata, conformada por la Dirección, Subdirección o Jefatura de División de la que dependa. Quien no haya percibido el plus por el motivo expuesto, tendrá derecho a presentar reclamación escrita y razonada al área de Recursos Humanos dentro de los siete días hábiles siguientes a la fecha de la nómina. Esta reclamación, una vez informada por la persona autora de la propuesta, será resuelta en plazo no superior a quince días por una Comisión formada por dos vocales designados/as por el/la Consejero/a Delegado/a y otros dos designados/as por el Comité de Centro o en su defecto por el Comité Intercentros. Todos/as los/as vocales provendrán de un grupo profesional y nivel no inferior al de la persona reclamante. No podrán ser vocales la persona reclamante ni la autora de la propuesta.

La resolución de la Comisión será comunicada a la persona reclamante en el plazo de cinco días desde que se ponga en conocimiento del área de Recursos Humanos.



No podrán ser examinadas las reclamaciones presentadas fuera de plazo, ni las formuladas contra la decisión de la Comisión.

La Comisión será presidida por el/la Consejero/a Delegado/a o persona en quien él/ella delegue, la cual se limitará a actuar en caso de empate.

Artículo 21.- Plus de turnos.

Se establece un plus de turnos consistente en 4,77 € con la regulación que a continuación se detalla:

1. Para el personal de régimen de turnos cerrado con rotación permanente e igual de mañana, tarde y noche, los citados importes se devengarán por día efectivamente trabajado.
2. El personal en régimen de turnos distintos del anterior percibirá los mismos importes por cada tarde, tarde-noche o noche efectivamente trabajada.
3. El personal de Redes que estando sometido a régimen de turnos rotativos realice turno de mañana, percibirá por día efectivamente trabajado la cantidad de 3,58€.

Artículo 22.- Premio contra absentismo.

Con el fin de mejorar la productividad y luchar contra el absentismo, se establece un premio bimestral consistente en el importe de siete sueldos base diarios con las siguientes condiciones:

Se detraerá el importe equivalente a tres sueldos base diario por cada día de falta injustificada.

Se detraerá el importe equivalente al 85 % de un sueldo base diario por cada día de falta justificada, considerándose como tales las de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, permisos retribuidos, salidas permitidas durante la jornada laboral y saldo negativo del cómputo anual, con independencia de la liquidación ordinaria del mismo, siempre y cuando en estos dos casos se complete una jornada laboral.

No obstante lo anterior, no se practicará detracción alguna en los siguientes casos:

- Periodos de I.T. mayores a 120 días naturales en el mismo proceso de enfermedad.
- Ingreso hospitalario o intervención quirúrgica de la persona trabajadora mientras dure la hospitalización.
- Ingreso hospitalario o intervención quirúrgica con pernocta del cónyuge, padre/madre e hijos/as de la persona trabajadora.
- Suspensión de la relación laboral por causa de nacimiento o adopción.
- Ausencias motivadas por cuidados del lactante.
- Permisos motivados por fallecimiento de cónyuge, padre/madre e hijos/as y hermanos/as.

Los casos de I.T. que afecten a dos periodos del premio contra absentismo distintos, dentro del mismo proceso de enfermedad, serán analizados expresamente por la Comisión de Seguimiento, a efectos de valorar su repercusión y alcanzar los acuerdos que procedan.

El premio se abonará por bimestres vencidos, en las nóminas de los meses de Abril, Julio, Agosto, Octubre, Diciembre y Febrero.

El importe anual no devengado del premio contra absentismo, se aplicará para incrementar el presupuesto del Fondo de Acción Social. Este incremento no será consolidable.

Todo lo anterior se establece sin perjuicio de los restantes efectos que la normativa en vigor establece en casos de ausencia al trabajo.

Como mínimo cada persona trabajadora percibirá el equivalente al 66 % de un sueldo base en cada bimestre.

Artículo 23.- Plus de Nocturnidad.

La persona que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá el suplemento establecido en el Anexo IV. Este complemento se devengará por el número de horas efectivamente trabajadas, dentro del citado período, cuando no excedan de cuatro; superando éstas, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

Queda excluido el personal de vigilancia que efectúe su trabajo durante la noche y el que fuera contratado expresamente para el trabajo nocturno.

Artículo 24.- Pluses Tóxico y Penoso.

El plus tóxico se devengará por día efectivamente trabajado en actividades que la empresa califique como tóxicas y se abonará en la cuantía fijada en el Anexo IV.

El plus de penosidad se devengará por día efectivamente trabajado durante más de la mitad de la jornada en actividades que la empresa califique como penosas, abonándose en la cuantía fijada en el Anexo IV. Dicho plus se considera incompatible con el plus tóxico.

Artículo 25.- Plus de Sábados, Domingos y Festivos.

El personal que por la organización del trabajo tenga que trabajar en sábados, domingos o festivos (nacional, autonómico y local) independientemente de su descanso semanal percibirá, por cada sábado, domingo o festivo, la compensación económica establecida en el Anexo IV.

Se procurará que el descanso compensatorio de festivo se haga coincidiendo con el descanso semanal del personal, el día anterior o posterior, salvo situaciones o casos en que las necesidades del servicio no lo hagan aconsejable.

Artículo 26.-Premio por Gestión de Cobro.

Las personas trabajadoras que realicen la gestión de cobro en ventanilla recibirán el 0,25 por mil sobre las cantidades cobradas en efectivo, garantizándose un mínimo de 66,98 € mensuales.

Independientemente de lo anterior, quien lleve a cabo la gestión de cobro de las facturaciones mensuales de los centros oficiales, centros especiales y administradores recibirá el dos por mil de las recaudaciones realizadas efectivamente dentro del periodo voluntario de cobro y el 0,25 por mil de las recaudaciones realizadas una vez transcurrido el periodo voluntario de cobro y antes de los sesenta días desde la fecha de vencimiento de las correspondientes facturas. Asimismo, la empresa contratará un seguro que cubra los riesgos inherentes a esta función hasta un límite de 3005,06 €.

Artículo 27.- Locomoción, Plus Volante e Indemnización por Retirada del Permiso de Conducción.

La empresa estará obligada a facilitar medio de locomoción para el desplazamiento del personal dentro de la jornada laboral. La utilización de cualquier tipo de vehículo llevará aparejada la percepción del plus volante. El importe de este plus se fija en 4,83 € para los vehículos que requieran permiso de conducir de los tipos C1 o C2, y 4,19 € para el resto de los vehículos. En aquellos casos en que el medio de transporte se utilice conjuntamente con otras personas a las que se transporte, solo podrá ser percibido el plus, salvo casos excepcionales, por un/a componente de la cuadrilla o grupo de trabajo.

Quien de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de su jornada laboral o en jornada extraordinaria, tenga que utilizar su vehículo particular para el desarrollo de su misión, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados, al precio de 0,35 € por kilómetro. Igualmente, solo podrá percibir un único plus volante por cada día de utilización efectiva de su propio vehículo y/o de un vehículo facilitado por la empresa.

Cuando se trate de desplazamientos fuera del término municipal y la empresa no facilite medio de locomoción propio, la misma abonará el importe del billete de autobús o de primera clase de ferrocarril, o avión o AVE en clase turista o el kilometraje, en caso de que la persona trabajadora utilice su coche propio.



Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para los desplazamientos que se realicen durante la jornada entre diversos centros de trabajo. Cuando transitoriamente una persona sea destinada a otro Centro de trabajo distinto del suyo habitual, el horario será el del Centro a que se le destine. Cuando se trate de los embalses de Minilla o Gergal, se acreditarán en su jornada anual dos horas y media en el primer caso y una hora y media en el segundo por cada día que dure dicho destino.

Para compensar los posibles perjuicios que pudieran irrogarse a trabajadores y trabajadoras que en sus desplazamientos al servicio de la empresa utilicen vehículos de ésta o propios, la empresa le abonará la cantidad de 8,44 €/día natural y hasta 18 meses como máximo, en caso de retirada del permiso de conducir por infracción cometida por la persona trabajadora durante su jornada laboral.

Artículo 28.- Compensación de Nochebuena, Nochevieja y Reyes.

El personal que a las doce (12) de la noche de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero esté realizando su jornada laboral percibirá una compensación económica de 161,49 €. La misma compensación percibirá el personal que integre los turnos de mañana de los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero.

Artículo 29.- Gastos de Viaje.

El personal que por necesidad de la empresa se desplace por requerimiento de ésta fuera de la capital y el desplazamiento le obligue a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la misma, presentará justificante de los gastos que se le hayan ocasionado para su abono.

Cuando se pueda prever que el desplazamiento ha de ocasionarle desembolso de cierta importancia, podrá solicitar que se le facilite una cantidad a justificar.

Artículo 30.- Trabajos con Pantallas.

Las personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo exija habitualmente la utilización de las pantallas de ordenador, percibirán un complemento de 3,62 € por cada día de utilización efectiva de tales medios.

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 31.- Organización práctica del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, respetando tanto las normas legales vigentes como lo establecido en el presente Convenio. Esta organización hará compatible la promoción social y profesional de la persona trabajadora con una mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, dentro de unas armoniosas relaciones humanas en la empresa.

Las personas trabajadoras se comprometen a prestar la máxima colaboración para lograr los objetivos señalados anteriormente, contribuyendo así a la perfecta prestación del servicio de interés general que constituye el objeto social de la empresa.

Artículo 32.- Plantilla.

En cada momento, la empresa viene obligada a tener una plantilla ideal que será reflejo de sus necesidades. Toda modificación de la plantilla que implique reducción del personal encuadrado en alguno de los grupos profesionales a que se refiere el artículo siguiente, se someterá a informe previo del Comité Intercentros.

Mensualmente será elaborado por el área de Recursos Humanos el escalafón actualizado de la plantilla de la empresa, reflejando las vacantes existentes, así como el personal contratado eventualmente.

El personal en situación de jubilación parcial será relacionado en un anexo específico. Las vacantes ocupadas por estas personas podrían ser convocadas sin esperar a su baja definitiva en la empresa para atender

necesidades organizativas. El sistema de provisión de estas vacantes será el que se establezca el Convenio Colectivo para cada una de ellas.

Este escalafón, que estará disponible a través del portal del empleado/a para las personas trabajadoras y se remitirá al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales, deberá contener como mínimo el número de matrícula, el nombre, el centro de trabajo, la antigüedad en la empresa y la antigüedad en el grupo profesional/nivel de cada persona trabajadora.

Artículo 33.-Clasificación Profesional.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
GRUPO	A TÉCNICO	B SOPORTE	C OPERADOR
NIVELES	A4		
	A3		
	A2	B5	
	A1	B4	
			C4
		B3	
		B2	
			C3
			C2
		B1	
		B0	
			C1

Se establece en la empresa un sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras por medio de grupos profesionales, niveles y funciones generales que se describen en el cuadro Anexo V de este Convenio Colectivo. Dicho cuadro contendrá, además, a título informativo, la equivalencia con las extintas categorías de la anterior clasificación profesional.

Los requisitos para el acceso a los diferentes grupos y niveles profesionales recogidos en el cuadro Anexo V, así como las titulaciones académicas y/o complementarias necesarias se corresponderán con los puestos de trabajo que vayan a desempeñarse y, en su caso, se especificarán en las bases de cada convocatoria, todo ello de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio.

CAPÍTULO V: EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 34.- Criterios de Selección de Personal.

La empresa aplicará los criterios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y de máxima transparencia en los procesos de selección y promoción con la finalidad de incorporar en los diferentes puestos de trabajo a los/las profesionales disponibles más cualificados/as favoreciendo el desarrollo profesional de las personas trabajadoras e impulsando el compromiso social de la empresa en sus procedimientos.

Artículo 35.- Contratación temporal.

A fin de promover una política de fomento de la estabilidad en el empleo, ambas partes se comprometen a prestar la máxima colaboración para disminuir, en lo posible, la contratación temporal en el ámbito de la empresa. A tal fin, se acuerda que los contratos temporales tendrán la duración determinada en el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez transcurrido dicho periodo y si siguiera existiendo la necesidad de cubrir ese puesto de trabajo, éste se considerará de naturaleza indefinida y se cubrirá por los procedimientos previstos en el presente Convenio.

No se utilizarán los servicios de empresas de trabajo temporal, contratos de puesta a disposición, ni contratos a tiempo parcial.

Lo anteriormente indicado en este artículo no será de aplicación a los contratos suscritos con las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial y sus relevistas conforme a lo indicado en el artículo 44 del presente Convenio Colectivo.

La contratación eventual en EMASESA se efectuará a través de una Bolsa de Contratación. La selección en EMASESA será efectuada por los servicios profesionales de la empresa atendiendo los criterios indicados en el artículo 34 y el Comité Intercentros será informado de los procedimientos utilizados.

Para los grupos/niveles profesionales con acceso en la empresa mediante concurso público, las necesidades temporales que surgieran se atenderán con el personal que, habiendo superado el concurso en las diversas especialidades, no hubieran obtenido plaza. Esta bolsa de contratación estará vigente hasta la finalización del siguiente concurso público de cada especialidad.

Artículo 36.- Integración de personas trabajadoras con discapacidad.

A fin de favorecer la integración social y laboral de las personas con discapacidad, entendiendo este término como las personas que tienen reconocida por el organismo competente un grado de minusvalía igual o superior al 33%, la empresa podrá convocar concursos-oposición restringidos de acuerdo con la normativa reguladora de la cuota de reserva obligatoria establecida en las disposiciones legales sobre esta materia. A estos mismos efectos, la empresa procurará la integración de este colectivo en los puestos de libre designación.

La cuota del personal discapacitado en la empresa en las modalidades que prevé la legislación vigente será del 3% y al menos, el 2% de ese porcentaje se atenderá mediante empleo directo, pudiendo atenderse el restante mediante las medidas compensatorias establecidas en la normativa en vigor.

En los casos en que se produzca disminución de capacidad de tal forma que la persona trabajadora no pueda realizar, sin riesgo para su salud, su tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora en esta materia, la empresa, una vez comprobada tal circunstancia por el Servicio Médico y emitido informe al respecto, le procurará adecuar a un puesto ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas. Por este hecho, no se disminuirá la retribución correspondiente al grupo/nivel profesional que ostentaba la persona trabajadora con anterioridad.



CAPÍTULO VI: INCORPORACIÓN A LA EMPRESA Y DESARROLLO PROFESIONAL

Artículo 37.-Procedimientos de ingreso y promoción en la empresa.

Los ingresos y ascensos de los diferentes grupos y niveles se producirán mediante los procedimientos que a continuación se indican:

Grupo A: Técnico

- Niveles A4 y A3, libre designación.
- Niveles A2 y A1, concurso oposición (1ª, 2ª y 3ª convocatoria).

Grupo B: Soporte

- Niveles B5, B4, B3 y B1 (lector), concurso oposición (1ª, 2ª y 3ª convocatoria).
- Niveles B2 y B1 (auxiliar administrativo), concurso público.

Grupo C: Operador

- Niveles C4, C3 y C2, concurso oposición (1ª, 2ª y 3ª convocatoria).
- Nivel C1, concurso público.

De las normas expuestas se exceptuarán aquellas plazas que excepcionalmente y por la especialización requerida, la empresa considere necesario cubrir directamente. Tales casos excepcionales supondrán aumento de plantilla (creación "ex novo" de la plaza) y mediará informe previo del Comité Intercentros. La provisión definitiva de la plaza corresponderá a la Dirección de la empresa, tanto si se trata de una persona trabajadora ya en la empresa como si se trata de una persona ajena a la misma.

Para el nivel B5, siendo el acceso general mediante concurso-oposición, en aquellos casos en los que las características del puesto de trabajo requieran la máxima confianza y confidencialidad y, al mismo tiempo, el desarrollo de la actividad tenga dependencia prioritaria y directa de algún miembro del equipo directivo de la empresa, el acceso podrá efectuarse mediante libre designación. En cualquier caso, a través de este procedimiento, no podrá cubrirse más de una vacante por cada Dirección.

Se mantiene el ascenso por antigüedad, que se alternará con el sistema de concurso oposición, del nivel C2 a C3, en los casos que cumplan los requisitos indicados en el artículo 40.

En este sentido, aquellas personas que, según la extinta clasificación profesional, estuviesen anteriormente adscritas a los antiguos Subgrupos de Abastecimiento o Saneamiento, mantendrán el derecho de ascenso por antigüedad que regula el Artículo 40 del vigente Convenio Colectivo., exclusivamente en relación a las vacantes producidas en sus antiguos Subgrupos de origen (Abastecimiento o Saneamiento), promocionando al nivel correspondiente del Grupo C.

En los casos de ascenso por concurso oposición o antigüedad, con el fin de agilizar el nombramiento al nuevo nivel, transcurridos cinco días hábiles desde la publicación del anuncio correspondiente y no habiendo impugnación posterior, la persona trabajadora percibirá la diferencia de nivel hasta la fecha efectiva del nombramiento independientemente del día en que se efectúe éste. En dicho nombramiento, se indicará igualmente como fecha efectiva del nuevo nivel a los efectos de antigüedad para la admisión a pruebas de promoción interna, el quinto día hábil posterior a la publicación de su derecho de ascenso.

Los requisitos para el acceso a las diferentes grupos y niveles profesionales se especificarán en las bases de cada convocatoria atendiendo a la clasificación y definición de los grupos y niveles, a los procedimientos de ingreso y promoción en la empresa conforme a lo establecido en este Convenio Colectivo, así como a las características de los puestos de trabajo.

En lo que se refiere al período de prueba, será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 38.- Concursos – Oposición.

1. Normas generales.

Los concursos - oposición se regirán por las siguientes normas:

1.1. En la primera convocatoria, el concurso - oposición se llevará a cabo en turno restringido para las personas trabajadoras del mismo Grupo que la vacante y que tengan un nivel inmediatamente inferior y una antigüedad mínima de nueve meses en la misma, con las siguientes excepciones:

- A las plazas de B4 (antiguos Coordinador/a Técnico-Administrativo e Inspector/a de Obras y Acometidas) podrán acceder en primera convocatoria las personas trabajadoras con los niveles B3 y B2.
- A las plazas de B3 (antiguos Técnico/a Ayudante e Instrumentista-Programador/a Industrial) podrán acceder en primera convocatoria las personas trabajadoras con niveles B2, B1 y C3, siempre que el/la aspirante a estos niveles cumpla los requisitos de acceso a los mismos. En este caso, y para lo relativo a la titulación requerida, en el supuesto de que el/la aspirante del nivel C3 no posea título de Bachiller o FP de Grado Superior, se considerará equivalente a dicha titulación la experiencia en el mencionado nivel C3 de, al menos, cinco años.
- A las plazas del nivel B3 podrán acceder en primera convocatoria las personas trabajadoras del nivel B1.
- Las personas trabajadoras del nivel B0 podrán acceder en primera convocatoria a los concursos oposición que se convoquen para cubrir plazas en el nivel C2 y B3, siempre que el/la aspirante a estos niveles cumpla los requisitos de acceso a los mismos.

1.2. Si la primera convocatoria no diera lugar a la cobertura de la vacante, por falta de concurrencia o por no haber superado los/as opositores/as la puntuación mínima exigida, tendrá lugar una segunda convocatoria, restringida, entre todo el personal sin distinción de Grupo, nivel ni antigüedad.

1.3. Si tampoco quedara cubierta la plaza en segunda convocatoria, se realizará una tercera por el procedimiento de concurso público, a la que podrá optar toda persona que cumpla los requisitos que en cada caso se estipulen en las bases. Esta convocatoria se hará pública en los tablones de anuncios, en el portal del empleado/a y en la Web de la empresa, así como en los medios de información que se crean convenientes.

1.4. Las personas trabajadoras que hubieran sido sancionadas por falta grave o muy grave no podrán acceder a los concursos oposición que se celebren durante el período de tiempo de cumplimiento de la sanción.

2. Solicitudes

Las personas trabajadoras que deseen participar en un concurso-oposición interno lo deberán solicitar al Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos mediante el portal del empleado/a en el plazo especificado en las Bases de cada convocatoria. Dentro de los quince días naturales siguientes al cierre del plazo de admisión de solicitudes, se publicará la relación de los/as admitidos/as al concurso - oposición. Las reclamaciones contra la relación de admitidos/as podrán ser presentadas por los/as interesados/as ante el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos en el plazo de tres días hábiles desde la fecha de publicación de dicha relación. La Dirección de la empresa resolverá las impugnaciones presentadas. Contra dichas resoluciones podrán ejercitarse las acciones legales pertinentes. Transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que se haya presentado reclamación, se considerará definitiva la lista de admitidos/as. Si se hubiera presentado alguna reclamación, se publicará la resolución tomada, notificándose todo ello al Tribunal para que proceda al inicio de sus actuaciones.

3. Constitución de los Tribunales

Para la puesta en marcha y ejecución de los concursos oposición, se constituirá un Tribunal calificador cuya función será la elaboración y calificación de las pruebas teóricas y prácticas, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio y en las bases de cada convocatoria.



El Tribunal estará compuesto por un/a Presidente/a y cuatro Vocales, que actuará en todas las convocatorias que hubiesen de realizarse. Será Presidente/a el/la Consejero/a Delegado/a o persona en quien delegue. La persona más joven de los vocales actuará como Secretario/a y de los cuatro Vocales, dos serán designados/as por la Dirección de la empresa y dos por el Comité Intercentros.

Junto a la designación de un/a Presidente/a y los/as cuatro Vocales titulares se nombrará un/a Presidente/a y dos Vocales suplentes que podrán sustituir a las personas titulares en los casos necesarios para el correcto desarrollo del concurso.

En el supuesto de que alguno de los miembros del Tribunal tuviera parentesco de hasta cuarto grado de afinidad o consanguinidad con alguno de los/as opositores/as presentados/as, su abstención tendrá que hacerse efectiva desde el momento en que se conozca la lista definitiva de admitidos/as a las pruebas.

Con el fin de que en ningún caso pueda demorarse la constitución del Tribunal, transcurridos quince días hábiles desde la publicación de las bases de la convocatoria se designará como Presidente/a al Jefe o la Jefa del área de RRHH y, como Vocales designados por el/la Consejero/a Delegado/a, a la primera y última persona con el grupo/nivel inmediato superior perteneciente a la División/departamento de la plaza a cubrir. Como Presidente/a suplente se tendrá por designado/a a una persona adscrita al área de Recursos Humanos y como vocal suplente se tendrá por designado/a a la persona trabajadora que ocupe el segundo lugar en el grupo/nivel inmediato superior perteneciente a la División/departamento de la plaza a cubrir.

Asimismo, transcurridos quince días hábiles desde que el/la Consejero/a Delegado/a notificara al Comité Intercentros la designación de los dos Vocales que corresponden, si éste no hubiese comunicado los suyos, se constituirán como Vocales a la primera y la última persona con el nivel correspondiente a la plaza vacante perteneciente a la División de la plaza a cubrir. Como Vocal suplente se nombrará a la persona trabajadora que ocupe el segundo lugar en el nivel correspondiente a la plaza en cuestión perteneciente a la División de la plaza a cubrir.

4. Pruebas

Las pruebas a las que podrán ser sometidos/as los/as aspirantes de cualquier concurso oposición interno serán aquellas que estén especificadas en los programas y en las bases de cada convocatoria.

El Departamento de Desarrollo de RRHH, con la participación de las Secciones Sindicales, elaborará y/o actualizará los programas y temarios de los grupos y niveles profesionales que se convoquen a través de concurso oposición, indicando referencia bibliográfica en aquellos casos en los que no se elabore un desarrollo de los temas. Al menos se elaborarán temarios para los grupos y niveles C2, C3 (antiguos Oficial 1ª y 2ª) y B3 (antiguo Oficial Administrativo) y se pondrán a disposición en el portal del empleado/a.

El contenido de las pruebas y ejercicios será elaborado de forma conjunta por el Tribunal inmediatamente antes de la realización de las mismas. La evaluación y puntuación de éstas se realizará de acuerdo con las bases y con los criterios que determine el Tribunal. Dichos criterios deberán hacerse públicos por el Tribunal antes de la realización de los ejercicios. Asimismo, será competencia del Tribunal fijar las fechas de las pruebas a realizar y enviar anuncio correspondiente al Departamento de Desarrollo de RRHH, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de la celebración de la primera prueba.

En los programas de los concursos-oposición se especificarán aquellos grupos niveles que deberán incluir, en sus exámenes correspondientes, la realización de pruebas psicotécnicas. Dichas pruebas serán eliminatorias siendo la calificación obtenida en las mismas de "apto" o "no apto" y se realizarán por el Departamento de Desarrollo de RRHH o por una empresa especializada.

Independientemente de la titulación exigida para cada grupo/nivel, en casos determinados, la empresa podrá interesar conocimientos específicos de entre los que figuren en los programas, en función de las características del puesto de trabajo a cubrir, que serán tenidos en cuenta por el Tribunal.

Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos. Una vez publicados los resultados de las pruebas, los/as concursantes podrán solicitar al Presidente/a, por los medios que se establezcan en las bases de la convocatoria, la revisión del examen en el plazo de cinco días hábiles. El Tribunal deberá resolver las solicitudes de revisión en el plazo máximo de quince días hábiles. Finalizado el plazo de revisión, los/as concursantes podrán interponer reclamaciones, contando para ello con un plazo de cinco días hábiles. El

Tribunal dispondrá de un plazo máximo de quince días para resolver las reclamaciones.

La resolución del Tribunal podrá ser recurrida ante la Dirección de la empresa en un plazo de cinco días hábiles. En este caso, y para que la Dirección pueda tomar una decisión convenientemente asesorada, dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para trasladar la reclamación a la Comisión de Seguimiento y solicitar informe de la misma. La Comisión deberá emitir el informe solicitado en el plazo de quince días hábiles, pudiendo prorrogar este plazo por otros quince días hábiles, si la complejidad del asunto así lo hiciera necesario. Una vez emitido informe por la Comisión, la Dirección de la empresa dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para dictar resolución. Contra esta última resolución, el/la concursante podrá plantear las acciones legales que estime convenientes.

Terminadas las pruebas y finalizado el plazo de impugnación, los Tribunales remitirán al Departamento de Desarrollo de RRHH el expediente completo del concurso con propuesta de nombramiento al Consejero o la Consejera Delegado/a, si la hubiese, a favor de la persona que haya obtenido mayor puntuación, siempre que haya superado la mínima exigida.

Podrán presentarse a los Concursos-oposición todos/as los/as aspirantes que, habiendo cursado su solicitud en tiempo y forma y habiendo sido admitidos/as para el mismo, tengan la condición de persona trabajadora de la empresa en la fecha en la que se celebren las pruebas.

Se publicarán las puntuaciones de todos/as los/as concursantes en cada una de las pruebas de los concursos oposición, así como las preguntas y respuestas de las citadas pruebas.

5. Otras normas

Las normas relativas al anuncio y bases de la convocatoria, plazos, méritos y tribunales (a excepción de las normas contenidas en este capítulo sobre esta última materia), de los concursos oposición se regularán según lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del presente Convenio Colectivo.

Artículo 39.- Concursos Públicos.

- Normas generales

Los concursos públicos se regirán por las siguientes normas:

1.1. Se proveerán mediante este sistema las necesidades que se produzcan en la empresa en los niveles B2, B1 y C1.

También se accederá mediante concurso público a aquellas plazas de promoción interna que no hubieran resultado cubiertas en 1ª y 2ª convocatoria. Esta tercera convocatoria seguirá en todos sus aspectos (normas generales, anuncios, plazos, tribunales, pruebas y valoración de méritos) el procedimiento de concurso público, manteniendo los requisitos y el programa de las convocatorias primera y segunda.

1.2. Se creará una bolsa de trabajo por especialidades en la que se integrarán los/as concursantes que habiendo aprobado todas las pruebas del concurso público no obtengan plaza. Esta bolsa de trabajo estará vigente hasta que sean firmes los resultados del siguiente concurso público del nivel de que se trate.

El/la aspirante que rechace una oferta de contratación como relevista será excluido/a de la bolsa de trabajo exceptuando los casos en los que éste/a justifique encontrarse en alguna de las situaciones enumeradas en los apartados a y b que se describen más adelante. En el caso de rechazar una oferta de otro tipo de contrato, no se le volverá a llamar hasta que le corresponda por su puntuación un contrato de relevo exceptuando los casos en los que éste/a justifique encontrarse en alguna de las situaciones enumeradas en los apartados a, b y c que se describen a continuación:

a) El/la aspirante conservará su posición en la bolsa de trabajo si presenta justificación al Departamento de Desarrollo de RRHH de encontrarse en situación de embarazo, baja maternal, permiso de lactancia o permiso por paternidad. Igualmente, el/la aspirante deberá presentar justificación cuando haya finalizado dicha situación para que pueda incluirse de nuevo como aspirante en bolsa.



b) El/la aspirante conservará su posición en la bolsa de trabajo si presenta justificación al Departamento de Desarrollo de RRHH de encontrarse enfermo/a. Igualmente, el/la aspirante deberá presentar justificación cuando haya finalizado dicha situación para que pueda incluirse de nuevo como aspirante en bolsa.

c) El/la aspirante, excluido/a de la bolsa tras haber rechazado una oferta de empleo por estar prestando sus servicios en otra empresa o entidad, podrá reincorporarse de nuevo a la bolsa si presenta justificación oficial de encontrarse en desempleo.

Se cubrirá con la misma persona, procedente de la bolsa, la ausencia de las empleadas derivadas de una situación de embarazo (posible baja por enfermedad previa, baja maternal, lactancia y vacaciones, en su caso). Si transcurriesen más de tres meses desde el alta por IT vinculada a la maternidad hasta la fecha de baja por maternidad, la ausencia se cubriría con la persona a la que le corresponda por el orden de puntuación en el concurso del que se trate.

En el caso de que el/la aspirante esté prestando actualmente sus servicios mediante contrato temporal y le corresponda en función de sus puntos un contrato de relevo, deberá solicitar, si fuera necesario, la baja voluntaria en el contrato vigente hasta ese momento.

1.3. A estas convocatorias podrá optar toda persona que cumpla los requisitos que en cada caso se estipulen en las bases de cada concurso público o tercera convocatoria de concurso oposición.

1.4. Los/as candidatos/as que sean contratados/as podrán ser destinados/as a cualquiera de los centros de trabajo o instalaciones de la empresa.

1.5. La periodicidad en la convocatoria de los concursos públicos será acordada por la Comisión de Seguimiento del Convenio teniendo en cuenta las necesidades organizativas y la normativa presupuestaria vigente que afecte a EMASESA como entidad perteneciente al Sector Público. Para las convocatorias de los grupos niveles B1 y C1 se establece una periodicidad máxima de cinco años, siempre que lo permita la referida normativa presupuestaria.

- Anuncio y bases de la convocatoria

Las bases de cada convocatoria se harán públicas en los tabloneros de anuncios, en el portal del empleado/a y en la página Web de la empresa, así como en medios de información.

En dichas bases se especificarán como mínimo los requisitos que han de reunir los/as aspirantes, el lugar y plazo de entrega de solicitudes, las pruebas y ejercicios en los que consistirá el concurso y los sistemas de calificación en las fases de oposición y concurso.

- Solicitudes

Quienes deseen participar en un concurso público, deberán solicitarlo en tiempo y forma en el procedimiento establecido en las bases de cada convocatoria.

Terminado el plazo de admisión de solicitudes, se hará pública la relación de admitidos/as y excluidos/as, con indicación del motivo de exclusión. Los/as concursantes excluidos/as podrán presentar sus alegaciones y/o subsanar las causas de exclusión en un plazo de siete días naturales a partir de la fecha de su publicación. Los/as aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la causa de exclusión, serán definitivamente excluidos/as. Una vez analizadas las alegaciones y documentación aportada, se procederá a la publicación de la relación definitiva de personas admitidas y excluidas.

- Constitución de los Tribunales

Para la puesta en marcha y ejecución de los concursos públicos, se constituirá un Tribunal calificador cuya función será la elaboración y calificación de las pruebas, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio y en las bases de cada convocatoria.

El Tribunal estará constituido por los siguientes miembros, teniendo todos y cada uno de sus integrantes voz y voto:



- Presidente/a: El Jefe o la Jefa del área de Recursos Humanos o responsable en quien delegue.

- Vocales: dos personas trabajadoras nombradas por la Dirección de la empresa y dos nombradas por las Secciones Sindicales. Actuará como Secretario/a la persona más joven de los/as vocales.

Junto a la designación del Presidente o la Presidenta y los/as Vocales titulares se nombrará una persona suplente para cada miembro del tribunal que podrá sustituir a los/as vocales titulares o apoyar al tribunal durante la realización de las pruebas, si es necesario, para el correcto desarrollo del concurso.

En el supuesto de que algunas de las personas que componen el Tribunal tuviera parentesco de hasta cuarto grado de afinidad o consanguinidad con algunas de las personas presentadas, su abstención tendrá que hacerse efectiva desde el momento en que se conozca la lista definitiva de candidaturas admitidas a las pruebas.

Del mismo modo constituirá motivo de abstención, haber realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de la correspondiente convocatoria, así como, haber sido sancionado por falta grave o muy grave en el año anterior a dicha publicación.

Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos, resolviendo, en caso de empate el voto del que actúe como Presidente/a. Dado el carácter de datos personales que poseen los ejercicios y pruebas que se corrigen y valoran por el Tribunal, ninguno de sus miembros podrá hacer pública en ninguna forma sus deliberaciones, quedando reflejados todos los acuerdos que se adopten en las correspondientes actas que serán realizadas para cada reunión del Tribunal y suscritas por todos los miembros que hubiesen participado en la sesión de que se trate.

El Tribunal quedará facultado para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases, para decidir respecto a lo no contemplado en las mismas, para establecer pruebas adicionales a las que figuren en la convocatoria en caso de empate en la puntuación final entre las personas concursantes y para solicitar el apoyo técnico de especialistas externos en pruebas específicas o tareas auxiliares como la corrección mecanizada de las pruebas u otras similares, quedando limitada su actuación a la realización de la tarea específica encargada, sin intervenir en las deliberaciones o votaciones del Tribunal.

- Pruebas

Las pruebas a las que podrán ser sometidos/as los/as aspirantes de cualquier concurso público serán aquellas que estén especificadas en los programas y en las bases de cada convocatoria.

El Departamento de Desarrollo de RRHH, con la participación de las Secciones Sindicales, elaborará y/o actualizará los programas y temarios de los grupos/niveles profesionales y especialidades que se convoque a través de concurso público, indicando referencia bibliográfica en aquellos casos en los que no se elabore un desarrollo de los temas.

El contenido de las pruebas y ejercicios será elaborado de forma conjunta por el tribunal en el plazo más inmediato posible a su realización. La evaluación y puntuación de las mismas se realizará de acuerdo a los criterios definidos en las Bases de cada convocatoria. Así mismo, será competencia del Tribunal fijar las fechas de las pruebas a realizar.

6. Otras normas

Las normas relativas a los plazos, méritos y tribunales (a excepción de las normas contenidas en este capítulo sobre esta última materia), de los concursos públicos se regularán según lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del presente Convenio Colectivo.

Artículo 40.- Ascensos por antigüedad.

1. Procedimiento general

Para el personal cuyo ingreso en la empresa sea anterior al 31 de diciembre de 1.984 se mantiene el derecho a ascenso por antigüedad en los grupos y niveles establecidos en el presente Convenio de acuerdo al siguiente procedimiento.

Dentro de los veinte días siguientes desde que se produjo la vacante, se publicará por el área de Recursos Humanos anuncio en el que se dará cuenta de la persona trabajadora que le corresponde cubrir la vacante. En un plazo máximo de diez días desde la publicación del anuncio, cualquier persona trabajadora podrá acreditar su mejor derecho a cubrir la vacante. El expediente al que den lugar las actuaciones anteriores será posteriormente enviado al Comité Intercentros que lo examinará y emitirá el informe correspondiente a la Dirección de la empresa, en un plazo máximo de veinte días desde la fecha de recepción de dicho expediente. Por último, la Dirección resolverá el expediente en un plazo no superior a veinte días.

2. Antigüedad con pruebas de aptitud

Para el personal cuyo ingreso en la empresa sea posterior al 31 de diciembre de 1.984, los ascensos por antigüedad, en los grupos y niveles establecidos por este Convenio, se efectuarán mediante pruebas de aptitud a la persona que corresponda, realizadas por un Tribunal constituido como los que se establecen para los concursos oposición en el artículo 38 de este Convenio y con los programas utilizados en los mismos.

En caso de que el candidato o la candidata no superase la prueba, percibirá como gratificación compensatoria la diferencia entre su salario base y el del nivel al que pretendía ascender. La plaza no adjudicada se cubrirá en tal caso mediante concurso oposición entre el resto del personal del nivel inmediato inferior y, a todos los efectos, la plaza se considerará cubierta en turno de antigüedad. La persona trabajadora que perciba la referida gratificación compensatoria no podrá ascender en este turno de antigüedad, y a las sucesivas pruebas que se convoquen para cubrir plazas de antigüedad solo podrá presentarse quien figure escalafonado a continuación de la persona que perciba la gratificación compensatoria.

3. Extinción del procedimiento de ascenso por antigüedad

Para el personal cuyo ingreso en la empresa sea posterior al 1 de enero de 1.990 se suprimen los ascensos por antigüedad, así como el anterior sistema de gratificación compensatoria.

Artículo 41.- Criterios de actuación de Tribunales.

Para la puesta en marcha y ejecución de los concursos oposición, los concursos públicos y el procedimiento de ascenso descrito en el apartado 2 del artículo anterior, se constituirá un Tribunal calificador de acuerdo con lo establecido en los artículos 38, 39 y 40 del presente Convenio.

Los Tribunales velarán por la transparencia e imparcialidad de todas sus actuaciones y tendrán entre sus funciones principales las siguientes:

- Establecer la naturaleza de las pruebas de acuerdo a los programas y/o temarios de cada grupo nivel profesional. Dichas pruebas. serán preferentemente tipo test atendiendo los criterios establecidos en el manual de procedimientos para Tribunales.
- Determinar, previamente a la realización de las pruebas, los criterios de calificación y darlos a conocer a los/as concursantes antes de la realización de las mismas.
- Elaborar y calificar las pruebas teóricas y prácticas según las normas y criterios establecidos en las bases de cada convocatoria.
- Adoptar las medidas de seguridad que se estimen oportunas a fin de garantizar el máximo rigor en el proceso de elaboración y custodia de los ejercicios. El contenido de las pruebas y ejercicios será elaborado de forma conjunta y, siempre que la naturaleza de las pruebas y el número de aspirantes lo

permita, se efectuarán inmediatamente antes de su realización o con la mínima antelación de tiempo posible.

- Resolver las incidencias que se produzcan en el desarrollo del concurso.
- Formalizar mediante acta todo el proceso del concurso y el resultado final.
- Cuidar que las convocatorias de los concursos queden resueltas en los plazos a los que se refiere el presente Convenio Colectivo.
- Actuar conforme a lo establecido en el Procedimiento de Actuación de Tribunales en cuanto a preparación y corrección de pruebas, comunicación de resultados, cumplimiento de plazos, elaboración de anuncios, utilización de formatos, etc. Este procedimiento se revisará por el Departamento de Desarrollo RRHH con la participación de las Secciones Sindicales.
- Velar, en todas y cada una de las fases del concurso, por el deber de transparencia y sigilo profesional al que están obligados/as.

El nombramiento como componente del Tribunal será irrenunciable salvo causa justificada documentalmente o por aplicación de lo señalado en los artículos anteriores en el supuesto de parentesco de hasta cuarto grado de afinidad o consanguinidad con alguno de los/as opositores/as presentados/as.

Los/as responsables funcionales de las personas que sean designadas miembros de un Tribunal facilitarán la tarea de la preparación de las pruebas dentro del horario laboral.

Los/as componentes de los Tribunales de los concursos, así como las personas trabajadoras que colaboren como personal de apoyo, cuando realicen las funciones relativas a los citados concursos fuera de su jornada de trabajo, percibirán una dieta de 13,41 € la hora, o la parte proporcional para la fracción de tiempo inferior, con un mínimo de 33,51 € o bien se compensará en descanso por el tiempo real invertido, a elección de la persona trabajadora. Los/as participantes, las fechas y la duración de las sesiones se incluirán en el acta correspondiente.

Quien para asistir a las reuniones de los concursos-oposición y los concursos públicos, fuera de su jornada laboral, tenga que desplazarse fuera del término municipal de su residencia, percibirá la compensación económica correspondiente a los kilómetros de ida y vuelta. Cuando el desplazamiento se realice dentro de la jornada laboral entre dos centros de trabajo, la empresa facilitará el vehículo o abonará el importe correspondiente a los kilómetros realizados ida y vuelta.

CAPÍTULO VII: JUBILACIÓN

Artículo 42.- Jubilación forzosa.

1.- Será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria el cumplimiento de la edad de 68 años por la persona trabajadora. Para ello será imprescindible la observancia de los siguientes requisitos:

- Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- Que la empresa proceda a la contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo, y ello como objetivo coherente de política de empleo en aras al relevo generacional.

2.- La obligación de jubilación anterior podrá exceptuarse a petición de la persona trabajadora afectada quien podrá solicitar a la Dirección de la empresa una prórroga cada año, hasta cumplir los 70 años. Las personas trabajadoras interesadas en acogerse a las referidas prórrogas deberán solicitarlas en el último trimestre del año anterior en el que cumplan 68 o 69 años respectivamente.



Las personas que cumplan 68 años en el año 2022 y opten por solicitar la prórroga anterior, tendrán que pedirla durante el mes siguiente a la firma del presente convenio.

3.- Aquellas personas trabajadoras que a la fecha de firma del presente convenio tuvieran ya cumplida la edad de 70 años o superior, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado 1 del presente artículo, extinguirán su contrato de trabajo en el plazo máximo de dos meses desde dicha fecha.

4.- Para la contratación de la persona trabajadora sustituta del jubilado/a forzoso/a podrán utilizarse los procedimientos de ingreso previstos en el Convenio en cada momento, así como las conversiones de contratos temporales a indefinidos que pudieran corresponder, en función de los procedimientos de promoción interna estipulados en el Convenio.

Artículo 43.- Jubilación anticipada.

Podrán acceder a esta modalidad de jubilación anticipada las personas trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos por la normativa general en materia de Seguridad Social y específicamente sobre Jubilación.

Las personas trabajadoras interesadas en acogerse a la jubilación anticipada deberán comunicar la misma a la empresa en el último trimestre del año anterior en el que deseen pasar a tal situación.

Artículo 44.- Jubilación parcial.

A) JUBILADOS/AS PARCIALES

1.- Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos de edad y años de cotización que se establecen en la tabla expuesta a continuación, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos que se describen en el presente artículo. La empresa queda obligada a aceptar cuantas solicitudes de jubilación parcial se le formulen, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en el presente artículo.

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Las personas trabajadoras que hayan alcanzado la edad legal de jubilación no podrán acogerse a la jubilación parcial.

2.- Las jubilaciones parciales estarán condicionadas a la ausencia de déficit presupuestario teniendo en cuenta dos fechas de medición al respecto, el cierre contable del año anterior (marzo del siguiente año), así como el balance provisional del año en curso (30 de junio). En dichos supuestos y en casos de cambios normativos, se suspenderán las jubilaciones parciales, mientras la Comisión de Seguimiento analice alternativas al respecto.

3.- Las personas trabajadoras interesadas en acogerse a esta modalidad de jubilación parcial deberán solicitar la misma en el último trimestre del año anterior en el que deseen acogerse a tal situación.

Las personas que deseen acogerse a la jubilación parcial en el año 2022, tendrán que solicitarla con tres meses de antelación a la fecha en la que pasen a la situación de jubilación parcial. De esta regla se exceptúan las personas trabajadoras de las antiguas categorías 1ª, 2ª y 3ª del Grupo I, que tendrían que haberla solicitado antes del 31 de julio de 2022.

4.- La persona que acceda a la Jubilación Parcial reducirá su jornada laboral en un 50%. Siempre que sea compatible con la organización del trabajo, el/la jubilado/a parcial elegirá la forma de realizar la jornada de trabajo que le reste por realizar. No obstante, en aquellos casos en los que se encuentren dificultades para realizar dicha jornada de forma discontinua, la Dirección ofrecerá la posibilidad de traslado al jubilado/a, de tal forma que no se originen distorsiones en el régimen de trabajo. Las personas que trabajen en régimen de turno cerrado realizarán el tiempo de trabajo en un solo periodo en el momento que pasen al régimen de Jubilación Parcial.

5. La jubilación parcial y la transformación en contrato a tiempo parcial producirán sus efectos cuando la Entidad Gestora de la Seguridad Social informe por escrito a la persona trabajadora que reúne los requisitos generales exigidos para tener derecho a la pensión y queden formalizados los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. A partir de ese instante, la jubilación parcial tendrá carácter irreversible, no pudiendo la persona trabajadora volver a solicitar la modificación de su contrato a tiempo completo.

6. Siguiendo los criterios especificados en el artículo 32 referido a la plantilla de la empresa, las vacantes ocupadas por los/as jubilados/as parciales podrán ser convocadas sin esperar a su baja definitiva en la empresa. El sistema de provisión de estas vacantes será el que establezca el Convenio Colectivo en vigor para cada una de ellas.

7. El/la jubilado/a parcial seguirá desarrollando su trabajo preferentemente en el mismo centro que lo venía haciendo antes de pasar a esta situación. En caso contrario, será de aplicación lo previsto en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

8. Con carácter general, quien se encuentre en situación de jubilación parcial realizará las mismas o similares funciones a las que venía desempeñando antes de pasar a esta situación. Por mutuo acuerdo podrán asignarse a la persona jubilada parcial funciones de formador/a. Sin embargo, por las especiales características que concurren en determinados puestos y para determinados niveles, se podrán pactar funciones diferentes a las realizadas hasta el acceso a la jubilación parcial.

9. El contrato de trabajo a tiempo parcial de la persona jubilada parcial se extinguirá obligatoriamente en la fecha que alcance la edad que le permita acceder a la jubilación, salvo que la extinción se haya producido con anterioridad por cualquier otra de las causas previstas legalmente.

10. A efectos de ascenso por antigüedad, quienes se acojan a la jubilación parcial, mientras trabajen a tiempo parcial, serán tenidos en cuenta para ello durante este período hasta su jubilación definitiva.

11. Los salarios a percibir por las personas jubiladas parciales serán los correspondientes a su grupo profesional/nivel, percibiendo de este modo los conceptos retributivos indicados en los Anexos I, II y III, así como en los artículos 18 y 19 del vigente Convenio Colectivo, en la misma proporción al tiempo de trabajo pactado en su contrato de trabajo a tiempo parcial. Percibirán igualmente los complementos salariales que se devenguen en el desempeño de su trabajo.

12. Los/as jubilados/as parciales mantendrán los mismos beneficios de acción social y régimen asistencial que las personas trabajadoras en activo hasta el cese de la relación laboral, incluyendo el complemento de baja por enfermedad y accidente hasta el 100 % de su nueva retribución diaria excepto el plus de asistencia-rendimiento. Tendrán derecho a solicitar las prestaciones previstas en el artículo 70 del presente Convenio Colectivo por discapacidad y ayudas extraordinarias, en proporción a su tiempo de trabajo, pero no podrán solicitar préstamos de vivienda ni anticipos reintegrables de los previstos en los artículos 72 y 73 del presente Convenio Colectivo.

13. Cuando se produzca la jubilación parcial, el/la trabajador/a pasará a la situación de beneficiario/a del Plan de Pensiones, recibiendo como aportación extraordinaria final la equivalente al valor actual del total de



aportación general (artículo 29.1 del Reglamento del Plan de Pensiones) y aportación especial (artículo 29.2 del mismo Reglamento) a que hubiese tenido derecho de haber continuado vinculado a la empresa a tiempo completo, hasta la edad previsible de jubilación en los términos previstos en el artículo 30.4 y 5 del citado Reglamento del Plan de Pensiones.

No obstante, y en aplicación de lo dispuesto actualmente en la normativa presupuestaria vigente que afecta a EMASESA como entidad perteneciente al Sector Público y, en su caso, para años sucesivos, estas aportaciones a percibir por las personas trabajadoras que pasen durante estos años a jubilación parcial, se percibirán en los términos previstos en las especificaciones del Plan de Pensiones.

14. Las jubilaciones parciales ya solicitadas y pendientes de 2021 se efectuarán a partir de la firma del presente convenio y las de 2022 y 2023 antes del 31 de diciembre de 2023.

B) CONTRATOS DE RELEVO

1.- En sustitución de las personas jubiladas parciales, se suscribirá un contrato de relevo temporal a tiempo completo, de acuerdo a las necesidades organizativas de la empresa, si bien al menos un tercio de las contrataciones serán del mismo grupo profesional que los jubilados y jubiladas parciales sustituidos/as.

2.- Para la realización de las contrataciones de los relevistas, se utilizarán los procedimientos de ingreso previstos en el Convenio en cada momento.

3.- Los contratos de relevo tendrán una duración igual al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación definitiva.

4.- Los salarios a percibir por las personas relevistas serán los correspondientes a su grupo profesional/nivel, percibiendo de este modo los conceptos retributivos indicados en los Anexos I, II y III, así como en los artículos 18 y 19 del vigente Convenio Colectivo, en la misma proporción al tiempo de trabajo pactado en su contrato de trabajo. Percibirán igualmente los complementos salariales que se devenguen en el desempeño de su trabajo.

CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Artículo 45.- Detección de Necesidades y definición del Plan de Formación.

La formación y la gestión del conocimiento en la empresa, con la igualdad en el acceso a la misma de todas las personas trabajadoras, son elementos estratégicos claves para el mantenimiento y mejora de la competitividad. Su principal objetivo es la capacitación y actualización permanente de las competencias (conocimientos, habilidades y destrezas) del personal, de manera que la persona trabajadora de la empresa sea capaz de ejecutar sus funciones de manera eficiente y eficaz, permitiéndole asimismo desarrollarse profesionalmente, aspectos que repercutirán favorablemente en la gestión del conocimiento de la propia empresa.

Para ello, con una periodicidad máxima de tres años, se estudiarán las necesidades de formación en un proceso de Detección de Necesidades que recogerá las planteadas por los diferentes departamentos y áreas de la empresa, las propuestas por los/as representantes sindicales y las indicadas por los Comités de Seguridad y Salud.

Las propuestas recibidas serán estudiadas por el Departamento de Formación que presentará la propuesta de Plan de Formación a la Dirección de la empresa para su aprobación. Las acciones incluidas en dicho plan serán aquellas relacionadas con la mejora de las competencias profesionales (requerimientos técnicos del puesto, nuevas técnicas o materiales), adaptación a nuevas normativas o formación en materia de Prevención.

Se potenciarán los programas formativos orientados a la transformación digital, en orden a impulsar la modernización continua de la empresa.



Asimismo, se potenciarán programas formativos sobre materias procedentes de diferentes grupos de trabajo o comisiones, como igualdad, teletrabajo o herramientas colaborativas.

Artículo 46.- Gestión de la Formación.

Una vez aprobado, se publicará un resumen del Plan de Formación en todos los canales de comunicación interna disponibles en la empresa.

El Departamento de Formación publicará a través de estos canales, la convocatoria de aquellos cursos que puedan ser de interés general o de un amplio grupo de personas trabajadoras de la empresa, indicando el número de plazas disponibles y las características generales del curso de que se trate, para quienes estén interesados/as puedan solicitar, a través del portal del empleado/a o en el formato establecido al efecto, su asistencia voluntaria a los mismos. En dicha convocatoria se indicará el nivel y los requisitos mínimos necesarios para acceder al curso.

A la vista de las solicitudes recibidas y de acuerdo a los criterios abajo indicados por orden de preferencia, el Departamento de Formación seleccionará a las personas trabajadoras destinatarias del curso:

- Que la formación impartida sea necesaria para el desempeño de las tareas del puesto de la persona trabajadora.
- Que la formación impartida sea aplicable a las tareas del área profesional de pertenencia de la persona trabajadora.
- Que su participación en el curso pueda proporcionarle un aumento de sus competencias profesionales que facilite su promoción profesional.
- Que cumpliendo alguno de los criterios anteriores, la persona trabajadora no hubiese podido participar con anterioridad en ningún curso similar.

En caso de igualdad en la aplicación de los criterios anteriores tendrán preferencia para participar en las acciones formativas convocadas las personas trabajadoras con discapacidad, las recientemente incorporadas de excedencias o permisos derivados de situaciones de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y, en general, las personas trabajadoras que requieran un especial esfuerzo de formación para favorecer su integración en la empresa o en un nuevo puesto de trabajo.

Los cursos organizados por el Centro de Formación que se consideren, tendrán una prueba final, y el resultado quedará recogido en cada expediente personal como apto, si es superada.

Artículo 47.- Funciones de la Mesa Técnica de Formación.

La Mesa Técnica de Formación estará constituida por ocho miembros, cuatro nombrados/as por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro por la Dirección de la empresa. Todos/as los/as miembros de la Mesa Técnica de Formación contarán con su correspondiente suplente.

La designación de los/as miembros de las Secciones Sindicales se efectuará en función de la representatividad de las mismas.

Se reunirá periódicamente y tendrá como funciones básicas el seguimiento del desarrollo del Plan de Formación y de las acciones formativas realizadas, así como la presentación de propuestas de mejora de la Formación Interna. Velará, igualmente, por la mayor participación de las personas trabajadoras en las actividades formativas. A las reuniones de la Mesa Técnica de Formación podrán asistir, ocasionalmente, docentes, técnicos/as o componentes de los Comités de Seguridad y Salud y de los diferentes grupos de trabajo o comisiones, para informar sobre algún aspecto de la formación realizada o para plantear necesidades para su estudio y propuesta de resolución.

Artículo 48.- Condiciones de aplicación.

Las personas trabajadoras no serán convocadas a la participación en acciones formativas que se desarrollen en sus días de descanso, en aquellos casos en los que trabaje en régimen de turnos rotativos, salvo que la actividad formativa no pueda realizarse en otro momento. En tal caso y tratándose de personas trabajadoras que asistiesen



en su día de descanso, la empresa abonará a estos/as las dietas de formación correspondientes y el plus de trabajo en festivo.

En ningún caso se convocará a quienes trabajen en turno de noche a participar en acciones formativas que se desarrollen a la mañana siguiente de su trabajo en dicho turno.

Dentro o fuera de la jornada de trabajo, será obligatoria la asistencia a aquellas actividades formativas que la empresa declare básicas o inexcusables, ya sea para la más adecuada atención del puesto de trabajo, porque así lo establezca alguna disposición legal, o por razones de seguridad y salud.

La realización de los cursos llevará a cabo durante la jornada laboral y si ello no fuera posible, se abonará a cada uno/a de los/as asistentes 18,43 € de dieta por hora de asistencia, o la parte proporcional para las fracciones de tiempo inferiores a la hora. Para estos casos, a fin de compensar el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de la formación, se abonará 18,43 € por cada día de asistencia.

Esta dieta sólo se percibirá por la asistencia a los cursos que tengan carácter obligatorio. La asistencia a actividades formativas que no sean obligatorias para la persona trabajadora, no serán retribuidas.

La asistencia a cursos de carácter obligatorio llevará aparejada la compensación económica de los kilómetros existentes entre el centro de trabajo habitual y aquel donde se imparta la actividad formativa, ida y vuelta, al precio estipulado.

CAPÍTULO IX: IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 49.- Principios generales.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que la actividad profesional en EMASESA debe tener como base el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de las personas, haciendo efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se comprometen a velar por la correcta aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; así como de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, que modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de cualquier otra normativa que respecto a esta materia esté vigente en cada momento.

Artículo 50.- Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad es la encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, promoviendo la sensibilización a la plantilla, la realización de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad y de su seguimiento.

Dicha comisión es paritaria y está compuesta por ocho miembros, cuatro designados/as por la Dirección de la empresa y cuatro por las Secciones Sindicales, en función de su representatividad.

Artículo 51.- Plan de Igualdad.

Con el objeto de promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en EMASESA, el Plan de Igualdad de Oportunidades acordado contempla medidas transversales a la organización en diferentes ámbitos: acceso, contratación y promoción, retribución salarial, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, salud laboral, sensibilización y comunicación y cualquier otro ámbito que contribuya a garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



Artículo 52.- Acoso sexual y por razón de sexo.

EMASESA está comprometida con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización.

De acuerdo con este compromiso, EMASESA declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Para la consecución efectiva de este compromiso hacia un entorno de trabajo libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y en general cualquier otro tipo de acoso, es necesario que todas las personas trabajadoras asuman las siguientes responsabilidades:

- Actuar respetando la dignidad y derechos fundamentales de todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser objeto de ofensa, humillación, intimidación o molestia para cualquier persona de la organización.
- Actuar de manera adecuada frente a comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos ni tolerándolos, manifestando su desacuerdo e impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándoselo a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a no permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones que vulneren la integridad y dignidad de las personas trabajadoras, impulsando la sensibilización a la plantilla en esta materia, la prevención de posibles situaciones, la adopción de medidas en caso que se produjesen, así como el seguimiento de esos casos. Para llevar a cabo este compromiso se revisará periódicamente, por la comisión de igualdad el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

CAPÍTULO X: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 53.- Principios Generales.

La Salud Laboral, la Prevención de Riesgos Laborales y la reducción de la siniestralidad son objetivos prioritarios para ambas partes. Éstas se comprometen no sólo al cumplimiento exhaustivo de la normativa laboral en esta materia, sino a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para conseguir los objetivos propuestos.

Sin perjuicio de las obligaciones legales existentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa establecerá fórmulas de coordinación y participación entre los departamentos y delegados/as de prevención, a fin de optimizar la rentabilidad de los recursos empleados y conseguir un adecuado nivel de protección para todas las personas trabajadoras.

Artículo 54.- Estructura de Representación.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 y concordantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, está constituido un Comité de Seguridad y Salud de Centros Periféricos, integrado por el número de Delegados/as de Prevención que resulte de aplicación de la escala recogida en el artículo 35 del citado texto legal.

Igualmente, como órgano coordinador en esta materia está constituido un Comité Intercentros de Seguridad y Salud que estará integrado por cuatro delegados/as de prevención nombrados/as por las Secciones Sindicales en función de su representatividad y cuatro por la Dirección de la empresa.

Los/as delegados/as de prevención de los diferentes Comités de Seguridad y Salud serán elegidos/as por las Secciones Sindicales en función de la representatividad ostentada por cada una de ellas, en el ámbito de actuación de cada uno de los comités.



En virtud de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cualquier trabajador/a de la empresa podrá ser delegado/a de prevención, sin necesidad de que sea miembro de ninguno de sus Comités de Centro.

Todos/as los/as delegados/as de prevención contarán con un crédito horario específico adicional de 15 horas mensuales.

Artículo 55.- Derecho a la Información y Formación.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud será informado de los Planes de Formación de las personas trabajadoras de la empresa en esta materia.

Los/as delegados/as de prevención además de la formación inicial recibirán una formación continuada adaptándola a las necesidades reales de la empresa.

Los Comités de Seguridad y Salud y las Secciones Sindicales serán debidamente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del personal, así como de las decisiones relativas a los cambios organizativos y tecnológicos que puedan repercutir en las condiciones de Seguridad y Salud.

Artículo 56.- Planes de Prevención.

La Evaluación de Riesgos será continua y se contará con la colaboración de los Comités de Centro de Seguridad y Salud para la ejecución de la misma.

Los Planes de Prevención derivados de estas evaluaciones establecerán las medidas preventivas a adoptar, los plazos y los/as responsables de la ejecución de las mismas.

La empresa y los Comités de Centro de Seguridad y Salud realizarán acciones dirigidas a facilitar la aplicación de la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales y a fomentar el cumplimiento de las acciones de la misma, y entre ellas las siguientes:

- las personas trabajadoras recibirán información de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo y de las instalaciones.
- las personas trabajadoras recibirán formación sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Artículo 57.- Vigilancia de la Salud.

Se garantizará la Vigilancia de la Salud de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa laboral en esta materia.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia respetará el derecho a la intimidad y dignidad y la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de las personas trabajadoras. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la propia persona trabajadora.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deben ser específicos en función de los riesgos intrínsecos a cada puesto de trabajo. En este sentido, el Servicio de Prevención informará al Comité Intercentros de Seguridad y Salud de los protocolos a aplicar.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los puestos de trabajo que estén expuestos a determinados riesgos llevan aparejado un reforzamiento del deber de la empresa de velar por la salud de los trabajadores que los ocupan.

Desde esa perspectiva, estarán sujetos a examen de salud obligatorio previo a la incorporación al puesto y de revisión con carácter anual las personas trabajadoras que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo expuestos a uno o varios de los siguientes riesgos:



- Trabajos en espacios confinados
- Trabajos con riesgo de caída en altura ya sea por trabajos en vertical como por caída a distinto nivel mayor a dos metros.
- Trabajos con exposición laboral a riesgos con normativa específica que contemplan la obligatoriedad de realizar reconocimiento médico y todos aquellos puestos incluidos en el cuadro de actividades con riesgo de enfermedad profesional que periódicamente publica la Seguridad Social.

En el desarrollo de la vigilancia de la salud se tendrá en cuenta:

- La periodicidad máxima para los exámenes de salud establecida en los protocolos antes aludidos.
- La incorporación a la empresa de nuevas personas trabajadoras.
- La asignación de una persona trabajadora a una nueva tarea con nuevos riesgos.
- La ausencia prolongada de una persona trabajadora por motivos de salud.
- A las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.
- A las personas trabajadoras con discapacidades reconocidas tanto sean éstas físicas como psíquicas o sensoriales y aquellas especialmente sensibles a los riesgos presentes en su puesto de trabajo, ya sea por sus propias características personales o estado biológico conocido.
- A las personas trabajadoras con régimen de trabajo a turnos.

Se considerarán excluidas del ámbito de la Vigilancia de la Salud las actividades orientadas a la selección de personal.

Para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro tanto para sí mismo, como para los compañeros/as u otras personas relacionadas con la empresa, en los sistemas de acceso a la empresa se incluirá como requisito poseer capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales de los niveles profesionales y puestos de trabajo afectados, que se acreditará mediante reconocimiento médico en el Servicio de Prevención de la empresa. Con tal fin, el Servicio de Prevención elaborará protocolos de reconocimientos médicos adaptados a las circunstancias concretas del puesto de trabajo de acceso e informará a las personas concernidas del contenido de las pruebas que se le van a practicar.

Artículo 58.- Protección de la Maternidad.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras embarazadas a los riesgos que se determinen en la evaluación y que puedan afectar a su salud o a la del feto. Para ello debe adaptar las condiciones y el tiempo de trabajo.

Las trabajadoras embarazadas no realizarán trabajo nocturno y/o a turnos.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo y cuidados del lactante en los que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, se declarará el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Artículo 59.- Relación con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Se consultará al Comité Intercentros de Seguridad y Salud sobre la elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo a la que se asociará la empresa. El informe emitido como resultado de dicha consulta tendrá carácter no vinculante.

Artículo 60.- Trabajo a turnos.

Para paliar en lo posible los efectos negativos del trabajo a turnos se establecerán las medidas siguientes:

- a. El calendario laboral de cada Centro de Trabajo planificará la duración y rotación de los turnos atendiendo a los sistemas que sean menos perjudiciales para las personas trabajadoras y para la mejor organización del trabajo, proponiéndolo conforme a lo previsto en el artículo 8 del Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- b. En dicha planificación se procurará que las personas trabajadoras sometidas a turnos cerrados puedan disponer de dos fines de semana libres al mes, siempre que lo permitan las circunstancias del trabajo.
- c. Quienes tengan más de 50 años de edad y presten sus servicios en turno cerrado podrán optar por continuar en tal régimen o por dejar el trabajo a turnos si así lo desean, siendo trasladado a otros puestos de trabajo de la empresa si las circunstancias del trabajo lo permiten, de acuerdo a los criterios de prioridad establecidos en el artículo 13 del Convenio Colectivo.
- d. Quienes tengan más de 50 años de edad y lleven prestando más de 10 años de servicio en régimen de turnos abiertos, tendrán derecho preferente al traslado a otro puesto de trabajo que no requiera la realización de turnos, siempre que ello sea posible, de acuerdo a los criterios de prioridad establecidos en el artículo 13 del Convenio Colectivo.
- e. En cualquier caso, quien presente síntomas o signos clínicos que, a criterio del Servicio Médico de empresa, estén determinados por el trabajo en el régimen de turnos deberá dejar de prestar sus servicios en dicho régimen.

Artículo 61.- Recurso Preventivo.

El Servicio de Prevención mantendrá actualizadas las tareas que requieran la presencia de un recurso preventivo en las evaluaciones de riesgo.

La forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva, concretándose las funciones de vigilancia y los medios de comunicación a la empresa de las incidencias.

Las funciones del recurso preventivo son compatibles con la actividad productiva. Cuando no se estén desarrollando dichas funciones, el recurso preventivo podrá realizar otra actividad productiva, siempre que su labor de vigilancia no se vea perjudicada.

CAPÍTULO XI: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Artículo 62.- Ámbito subjetivo de aplicación.

Todas las medidas serán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho que convivan en análoga relación de afectividad a la conyugal e inscritas en el organismo público competente.

Artículo 63.- Licencias generales.

Cualquier persona trabajadora de la empresa podrá ausentarse del puesto de trabajo, previo aviso, teniendo derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se establece en el presente artículo.

En todo caso, la Dirección podrá requerir a la persona trabajadora que acredite la necesidad de licencia.

En todo lo no estipulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Las licencias generales quedan establecidas a continuación:

- a) Matrimonio de la persona trabajadora: Quince días.
- b) Traslado del domicilio habitual: Un día. Podrá solicitarse el día siguiente al concedido por traslado del domicilio habitual, a cuenta del cómputo, pudiendo ser aceptado si no afecta al normal desarrollo del trabajo.
- c) Fallecimientos:
 - Cónyuge, hijo/a: Cinco días laborables.
 - Madre, padre, suegro /a: Cinco días naturales. En caso de suegro /a debe acreditarse, con documento

fehaciente, su convivencia con la persona trabajadora con, al menos, un año de antelación.

- Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto la licencia será de cuatro días naturales.
 - Familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o tercero de afinidad: un día natural.
- d) Parto, hospitalización o intervención quirúrgica e intervención quirúrgica sin hospitalización con prescripción médica de reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se podrá utilizar esta licencia en los casos de ingreso hospitalario mientras dure dicho ingreso.
- e) Interrupción voluntaria del embarazo, siempre y cuando no produzca baja médica: 5 días
- f) Asistencia a consultas médicas propias de la persona trabajadora: Las personas trabajadoras tienen derecho a una licencia por el tiempo necesario dentro de cada jornada laboral para asistencia a consulta médica. Únicamente bajo prescripción médica se podrá determinar el descanso domiciliario sin baja médica.
- g) Asistencia médica de familiares. Las personas trabajadoras podrán ausentarse durante la jornada laboral para acompañar a consulta médica a su cónyuge, padres e hijos/as. En el caso de hijos/as mayores de edad y de padres, este permiso sólo será efectivo para consultas a especialistas, salvo en el supuesto de que por razones de edad, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos. A petición de la empresa, la persona trabajadora deberá justificar que no es posible recibir esa asistencia médica fuera de la jornada laboral. Durante las primeras dos horas y media de cada ausencia y con un máximo de veinticinco horas al año, se mantendrá el derecho a la retribución, considerándose el resto ausencia a cuenta de la jornada anual.

Condiciones generales sobre cómputo de plazos de las licencias:

- La disposición de los días de licencia indicados se realizará a partir de aquel en el que se produzca el hecho causante. Si por causa sobrevenida, no previsible, la persona trabajadora es avisada durante su jornada de trabajo de dicho hecho y solicita abandonar su puesto, se le considerará el tiempo trabajado hasta ese momento y a cuenta del cómputo el restante hasta la finalización de la jornada, sin afectar la jornada especial de dicho día a la percepción del Premio contra Absentismo.
- En caso de fallecimiento, parto, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica con pernocta, se optará por disponer del permiso desde el día del hecho causante o desde el siguiente día natural. Para el caso de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad y familiares de segundo grado de consanguinidad, el cómputo será por días hábiles.
- En el caso matrimonio de hijos/as, se podrá solicitar el día a cuenta del cómputo anual, que podrá ser concedido si no afecta al normal desarrollo del trabajo. La concesión de estos permisos tendrá preferencia sobre otras peticiones de descanso a cuenta de la jornada anual.

Artículo 64.- Licencias sin sueldo.

Las personas trabajadoras podrán solicitar dos licencias especiales sin retribución dentro de un año natural, de diez días cada una, siendo potestad de la empresa su concesión.

También se establece una licencia sin sueldo adicional de diez días por cuidado de familiares hasta el primer grado en casos de enfermedad grave o ingreso hospitalario.

Artículo 65.- Licencias para la protección de la maternidad y paternidad.

Con objeto de una correcta protección de los derechos derivados de la maternidad y paternidad en la empresa, se regulan a continuación las siguientes licencias:

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

- b) Permisos por hospitalización de recién nacidos: En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre a partir de la conclusión del descanso por maternidad, o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido durante el tiempo que dure la hospitalización. Este régimen se entiende alternativo, que no acumulativo, con el previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Permiso por cuidados del lactante: Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, podrán optar entre el régimen previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, o la reducción en una hora, al inicio o al final de la jornada, sin reducción retributiva. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Alternativamente podrán acumular el periodo de lactancia mediante el disfrute de cuatro semanas de licencia retribuida a continuación del descanso por maternidad. La elección de esta forma de disfrute acumulado del permiso deberá comunicarse al menos con 15 días de antelación al inicio del mismo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier progenitor en el caso de que ambos trabajen.
- d) Permiso por adopción internacional: En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen de la persona adoptada, el periodo de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso máximo de dos meses, que se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen de la persona adoptada en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor o de la menor. Durante el disfrute de este permiso se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas de salario base y antigüedad. En el supuesto que, en virtud del procedimiento de adopción aplicable en el país de la persona adoptada, fuese necesario realizar varios desplazamientos al país de origen de la misma, este permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima agregada.
- e) Permiso por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo con carácter retribuido, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el/la hijo/a discapacitado/a reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

Artículo 66.- Flexibilidad horaria por guarda legal.

Siempre que las características del puesto lo permitan, se podrá solicitar realizar la jornada laboral diaria en un horario distinto al que corresponda según el equipo de trabajo donde se desarrollen las funciones, atendiendo a la regulación que se recoge a continuación.

Supuestos de hecho para acceder a flexibilidad horaria:

- Guarda legal bajo cuidado directo de menor de catorce años.
- Guarda legal bajo cuidado directo de persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, que conviva con la persona trabajadora o, en casos especiales, en los que ésta esté obligada a atenderla de manera directa en el horario inicialmente establecido como de trabajo.

Compensación del tiempo de flexibilidad horaria.

- Se realizará al principio o al final de la jornada, o en un horario distinto de la jornada que le corresponda según el equipo de trabajo donde desarrolle sus funciones, según las necesidades organizativas del mismo.
- Se establece una presencia obligatoria diaria y continuada entre 9:30 y 13:30h
- La recuperación del tiempo de trabajo se realizará por semanas naturales.
- Una vez desaparezcan las circunstancias que motivaron la modificación de horario o a la finalización de la aprobación de la solicitud, la persona trabajadora se reincorporará al horario que le corresponda según el equipo de trabajo donde desarrolle sus funciones.

Frecuencia de la revisión de condiciones.

En general y salvo indicación al respecto, se establece una periodicidad ANUAL, desde septiembre de cada año a



agosto del año siguiente, ambos inclusive, para la vigencia de las aprobaciones de solicitudes de flexibilidad horaria tramitadas.

Cuando el supuesto de hecho, que origina la necesidad de flexibilidad horaria e incluido en los enumerados anteriormente, se produzca por primera vez cuando el período anual antes referido ya estuviera en curso, la vigencia de la aprobación de la solicitud se extenderá hasta el final del mismo.

Particularidades:

- Flexibilidad por guarda legal de menores de catorce años. Se considerará incluido el curso académico en el que el / la menor cumpla los catorce años. En caso de guarda legal temporal se podrán realizar revisiones periódicas en función de la frecuencia establecida por el órgano competente.
- Flexibilidad por guarda legal de personas con discapacidad calificada como DEFINITIVA. Tras la primera solicitud aprobada, el período anual coincidirá con el de guarda legal de menores de catorce años.
- Flexibilidad por guarda legal de personas con discapacidad calificada como NO DEFINITIVA. Se podrán realizar revisiones periódicas en función de la frecuencia establecida por el órgano competente.

En los casos de guarda legal de personas con discapacidad calificada como DEFINITIVA y/o NO DEFINITIVA, se podrán tramitar solicitudes o mantener vigentes las aprobadas, en tanto no se produzca alguna de las siguientes condiciones:

- Retirada de la calificación de discapacidad.
- Que la persona que motiva la necesidad de flexibilidad acceda a algún tipo de actividad retribuida, cuando en el momento de la tramitación o renovación de una solicitud no contara con la misma.
- Desaparición de la obligación de atender de manera directa y por tanto de derivar a terceros, el cuidado de la persona que da lugar a la necesidad de la guarda legal.

Para todos los casos, los plazos de vigencia establecidos de las solicitudes concedidas podrán ser inferiores al año en los siguientes supuestos:

- a) Proceso general o suficientemente amplio en términos corporativos de revisión de necesidades organizativas y mejoras concedidas en horarios y jornada laboral.
- b) Cambio de necesidades organizativas en el equipo de trabajo al que pertenezca la persona que solicite o esté disfrutando de flexibilidad horaria.
- c) En el caso de traslados, nuevas necesidades organizativas del equipo de destino respecto al equipo de origen de la persona que solicite o esté disfrutando de flexibilidad horaria.
- d) Revisión particular por parte de la empresa de la correspondencia del uso efectivo de la flexibilidad con la necesidad que motivó su concesión.

Artículo 67.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado algún o alguna menor de doce años o una persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la misma, con la disminución proporcional del salario. Para el cálculo de la reducción de la jornada se tomará como referencia la jornada ordinaria general, sin minoración en casos de contratos a tiempo parcial.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Independientemente de lo anterior, por acuerdo entre las partes, podrá ampliarse el tiempo de reducción de jornada, en casos especiales.

Artículo 68.- Excedencia voluntaria.

En materia de excedencia voluntaria, se aplicará lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción del periodo mínimo entre excedencias, que será de dos años.



La excedencia deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación y podrá ser retrasada cuando la ausencia de la persona trabajadora causare notorio perjuicio a la empresa. En general, la empresa dispondrá de dos meses para autorizar el comienzo efectivo de la misma. Este periodo se podrá ampliar hasta una duración máxima de cuatro meses, en aquellas situaciones excepcionales en las que la sustitución de la persona requiera un mayor periodo.

El reingreso deberá solicitarse con un mínimo de 30 días antes de la terminación del plazo concedido de excedencia o del máximo fijado en este artículo. En caso de solicitud de reingreso en un plazo inferior a dichos 30 días, la persona trabajadora perderá el derecho de reingreso en el puesto de trabajo.

En el caso de que no exista vacante de la persona en excedencia, la empresa lo pondrá en su conocimiento.

La persona trabajadora que solicite su ingreso dentro del término fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo profesional/nivel. Si la vacante existente fuera de grupo profesional/nivel inferior a la suya cuando se produjo el inicio de la excedencia, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su grupo profesional/nivel. Si producida o existiendo la vacante en su grupo profesional/nivel y requerida para que se incorpore, no lo efectuara en el plazo de quince días, perderá todo derecho al reingreso.

El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto y una vez incorporada la persona en su grupo profesional/nivel, será escalafonada con el número que le corresponda, según la antigüedad que tuviese en el momento de comenzar la excedencia.

Artículo 69.- Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Las personas trabajadoras también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender el cuidado del cónyuge o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo-nivel profesional.

La sustitución del puesto de trabajo de la persona excedente se podrá efectuar mediante un contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora.

Tratándose de puestos de trabajo de los niveles A2, A3, A4 o B5 que impliquen jefatura, así como del nivel C4, la sustitución de la persona excedente podrá realizarse mediante la promoción interna temporal de otras personas trabajadoras de la empresa, según los procedimientos aprobados en el Convenio Colectivo, por la duración de la excedencia solicitada.

Una vez finalizado el periodo de reserva del puesto, la persona sustituta de la excedente volverá a su anterior puesto y condiciones de trabajo.

CAPÍTULO XII: RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 70.- Acción Social.

Para el desarrollo de las atenciones de carácter social que se determinan en el programa para 2022 y 2023 y que figuran en el siguiente artículo del presente Convenio Colectivo, queda fijada la aportación de la empresa al Fondo de Acción Social en 38.203,48 €.

El presupuesto de Acción Social se incrementará con los importes de los pluses de asistencia-rendimiento y el premio contra absentismo no percibidos por las personas trabajadoras.

Si a pesar de las aportaciones anteriores el presupuesto resultara insuficiente, la empresa realizará una única aportación adicional de hasta 6120,00 € para todo el periodo de vigencia del Convenio Colectivo.

El compromiso que adquiere la empresa respecto al programa de Acción Social queda limitado al montante de su aportación. El Fondo, en ningún caso podrá generar déficit, de tal manera que se procederá a la reducción de la cuantía o, llegado el caso, a la supresión del pago de las prestaciones que resulten necesarias cuando sea previsible que el presupuesto va a resultar insuficiente.

En el caso de que el Fondo generara superávit, éste permanecerá en el Fondo, incrementando el presupuesto disponible para el ejercicio siguiente.

Las prestaciones por jubilación, fallecimiento o invalidez, se prestarán según lo dispuesto en las Especificaciones del Reglamento del Plan de Pensiones de las personas trabajadoras de EMASESA.

Si las disponibilidades del Fondo resultasen insuficientes para cubrir el programa a desarrollar durante la vigencia del Convenio, se establecen las siguientes prioridades:

- a) Complementar hasta el 100% de la retribución diaria total, en los casos de baja por enfermedad o accidente.
- b) Ayudas extraordinarias en casos especiales de enfermedad y/o discapacidad de la persona trabajadora.
- c) Ayudas por discapacidad para familiares de personas trabajadoras.
- d) Ayudas para estudios
- e) Ayudas extraordinarias por otras circunstancias

Independientemente del anterior orden de prioridad, el/la Consejero/a Delegado/a, o la Dirección en la que éste/a delegue tendrá facultad para restringir los gastos de los apartados b), c), d) y e) cuando la situación económica del Fondo lo hiciera aconsejable, sin que en ningún caso puedan rebasarse los presupuestos correspondientes.

Quien actuare maliciosamente o falseare datos para la consecución de las prestaciones derivadas del Fondo de Acción Social, perderá el derecho a percibir en el futuro cualquier otra prestación de este Fondo. Adicionalmente, en función del daño causado a otras personas trabajadoras que no hubieran podido acceder a una prestación o préstamo por haberse concedido a la persona que hubiera falseado o actuado maliciosamente, podrá este hecho ser motivo de apertura de expediente disciplinario como posible falta muy grave, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94.19 del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Fondo de Acción Social estará constituida por ocho miembros, cuatro nombrados/as por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro por la Dirección de la empresa. Todos/as los/as miembros de esta comisión contarán con su correspondiente suplente.

La designación de los/as miembros de las Secciones Sindicales se efectuará en función de la representatividad de las mismas. No obstante, en lo que respecta al voto de la representación social el mismo se ponderará en función de la representatividad de las Secciones Sindicales que la componen.

Esta Comisión tendrá como funciones, el seguimiento y evolución de los gastos realizados con cargo al Fondo y la emisión de informes preceptivos y no vinculantes en los casos de supresión o reducción de prestaciones motivadas por la situación económica del mismo.

Esta Comisión tendrá las mismas competencias sobre el Fondo Especial de Préstamos de Vivienda y los anticipos reintegrables regulados en este mismo capítulo.

Artículo 71.- Programa de Acción Social.

De acuerdo con lo que se regula en el artículo anterior del presente Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo se desarrollará el siguiente programa de Acción Social:

1. Complemento en los casos de baja por enfermedad y accidente hasta el 100% de la retribución diaria total, con excepción del plus de asistencia- rendimiento, durante un plazo máximo de 18 meses, por cada proceso de incapacidad temporal no acumulable, según la normativa de la Seguridad Social.
2. Ayudas extraordinarias en caso de enfermedad, discapacidad u otras circunstancias de las personas trabajadoras.

Se podrán conceder en cuantía desde 300,51 € hasta 3000,00 €. Para su concesión será necesaria petición de la persona interesada justificando la necesidad de la ayuda (informe justificativo) y de la cuantía solicitada. Previo informe del área de Recursos Humanos y del Comité Intercentros, la Dirección resolverá sobre su concesión o no y la cuantía. En este apartado se considerarán las necesidades específicas de las personas trabajadoras discapacitadas.

Se establece una ayuda máxima de 2.200 euros para personas trabajadoras con discapacidad reconocida y superior al 33% con destino por una sola vez (salvo necesidad médica justificada), a la adquisición de prótesis/órtesis.

De manera general, esta ayuda no será acumulativa con la ayuda extraordinaria anterior. En caso de que exista una enfermedad grave sin discapacidad asociada (legalmente determinada o no), se podrá realizar solicitud por dicha circunstancia. Si con posterioridad, la enfermedad grave desembocara en una discapacidad que se declarase legalmente, podrá solicitarse ayuda extraordinaria en caso de ser necesaria prótesis / órtesis.

3. Ayudas por discapacidad para familiares de personas trabajadoras.

Cuando alguna persona trabajadora tuviera a su cargo a familiares con discapacidad física, psíquica o sensorial reconocidas por el organismo competente, tendrá derecho a una ayuda mensual con las cuantías y requisitos recogidos en el cuadro siguiente:

FAMILIAR	REQUISITO	CUANTÍA
Cónyuge	Discapacidad > 33%	120 €
Hija/o	Discapacidad > 33%	Menor 18 años: 200 € Mayor 18 años: 120 €
Hermana/o	Discapacidad > 33%	Menor 18 años: 200 € Mayor 18 años: 120 €
Madre / Padre	Discapacidad > 65%	120 €

Estas ayudas sólo podrán ser concedidas, o en su caso mantenidas, siempre que se acredite documentalmente:

- Que el familiar discapacitado no perciba alguna otra pensión, ayuda, o ingreso de cualquier tipo igual o superior al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).
- La discapacidad alegada.
- La convivencia de la persona trabajadora con la persona discapacitada.

4. Ayudas para estudios de personas trabajadoras en activo, cónyuges, hijos/as de personas trabajadoras, de jubilados/as parciales, de personas trabajadoras a las que se haya reconocido una invalidez permanente o personas que hayan fallecido durante su relación laboral con la empresa hasta que cumplan o hubieren cumplido los 65 años de edad, momento a partir del cual dejarán de tener derecho a esta ayuda.

Esta ayuda consistirá en un importe fijo anual para los siguientes grados de enseñanza:

Educación Infantil (ciclo 1º De 0-3 años)	240 €
Educación Infantil (ciclo 2º De 4-6 años)	120 €
Educación Primaria	130 €
Educación Especial	130 €
Educación Secundaria Obligatoria (Ciclo 1º, cursos 1º y 2º)	180 €
Educación Secundaria Obligatoria (Ciclo 2º, cursos 3º y 4º)	200 €
Formación Profesional Básica	180 €
Educación Secundaria para Adultos (E.S.A) (centros educativos reglados)	200 €
Formación Profesional ciclo formativo grado medio	250 €
Curso de Acceso a ciclo formativo superior para mayores de 20 años (realizado en centros educativos reglados)	200 €
Bachillerato	250 €
Enseñanza profesional (grado medio) de Música, Danza y Arte dramático (centros educativos reglados)	250 €
Formación Profesional ciclo formativo de grado superior	300 €
Enseñanza profesional (grado superior) de: Artes Plásticas y Diseño, Deportivo, Música, Danza, Arte Dramático, Conservación y Restauración de Bienes Culturales,	300 €
Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 y 45 años (Acceso a los Ciclos Formativos realizada en centros educativos reglados)	300 €
Estudios de Grado Universitario	500 €
Experto universitario Especialista Universitario Máster Universitario propios de universidades	300 €
Máster Universitario oficiales Doctorado	500 €
Titulación Oficial de Idiomas por obtención de A1, A2*	65 €
Titulación Oficial de Idiomas por obtención de B1, B2*	150 €
Titulación Oficial de Idiomas por obtención de C1, C2*	200 €

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Fondo de Acción Social queda facultada para interpretar esta norma en función de las modificaciones que se produzcan en el Sistema Educativo.

Las posibles incidencias que las ayudas puedan plantear serán resueltas por la Dirección, previo informe del/la Trabajador/a Social, una vez formulada propuesta del Comité Intercentros.

Consideraciones relacionadas con la concesión de ayudas de estudios:

- En ningún caso la persona beneficiaria tendrá derecho a la percepción de más de una ayuda de estudios, ni a más de una ayuda por cada ejercicio, perdiéndola hasta que acceda al curso siguiente. No podrán recibirse más ayudas anuales que cursos lectivos tenga el nivel de estudios (primaria, secundaria, etc.) o la titulación. Igualmente, sólo se abonará una ayuda para los niveles de Master, Doctorado o Idioma.
- Las ayudas de estudios para familiares sólo se concederán en caso de que éstos no perciban cualquier tipo de ingreso propio superior al IPREM.
- Las personas trabajadoras que acrediten ser familia monoparental, o familia numerosa percibirán un 10% más en los importes previstos para las ayudas de estudios recogidas en el presente artículo. No obstante, serán de aplicación los mismos requisitos de acreditación de situaciones y/o limitaciones aplicables a los casos distintos al de familia monoparental.
- Una vez cerrado el balance del Fondo de Acción Social del ejercicio anterior, las ayudas de estudios de cónyuges podrán abonarse, como máximo, en la nómina correspondiente al mes de Junio del ejercicio siguiente, en función de la disponibilidad presupuestaria en el Fondo y del orden de prioridad establecido para el destino de su dotación.

Tramitación de solicitudes y plazos

- Las peticiones se formularán en impresos que al efecto se facilitarán en el área de Recursos Humanos y serán cumplimentadas íntegramente, cuidando la exactitud de los datos contenidos en los mismos.
- Las solicitudes podrán remitirse al área de Recursos Humanos desde el 1 hasta el 31 de Octubre de cada año, no admitiéndose las que se presenten con posterioridad, salvo Master, Doctorado u obtención de título oficial de Idioma.
- Con la petición de ayuda deberá la persona interesada aportar necesariamente la documentación acreditativa de los estudios para los que se solicita la ayuda.

5. Se contratará con una empresa especializada una tarjeta sanitaria que se pondrá al servicio de cada persona trabajadora y tendrá una serie de beneficios y descuentos dentro de la sanidad privada. Dicha tarjeta tendrá los mismos beneficios para todos los miembros de la unidad familiar. El gasto máximo de este apartado será de 9000,00 € por año.

Para disponer de la tarjeta, se establecerá un período de solicitudes a realizar por parte de las personas trabajadoras con el compromiso de retirarlas una vez puestas a su disposición. La no retirada de la tarjeta solicitada podrá ser causa de no disponer de la misma en la siguiente convocatoria.

La provisión de este servicio quedará sujeto al marco normativo aplicable a EMASESA en materia de contratación pública.

Artículo 72.- Fondo Especial de Préstamos de Viviendas.

Con independencia del Fondo de Acción Social, la empresa mantendrá el Fondo Especial de Préstamos de Vivienda con un importe de hasta 150.000,00 €.

La cuantía máxima de los préstamos para obras de reforma de la vivienda habitual será de 10.000,00 €. Esta cuantía máxima se incrementará hasta 20.000,00 € para la compra o construcción de la vivienda habitual, siempre y cuando la persona peticionaria no posea otra vivienda en el término municipal de su residencia.

El/la beneficiario/a reintegrará al Fondo el 1,5 % de interés anual.

El sistema de plazos para amortizar los préstamos queda establecido en la forma siguiente:

Hasta 10.000,00 €. 36 meses para su amortización.

Hasta 20.000,00 €. 72 meses para su amortización

Los préstamos se tramitarán en la forma siguiente:

La persona interesada presentará solicitud dirigida a la Dirección aportando la documentación adecuada en cada caso, manifestando expresamente su compromiso de que la vivienda para la que se solicitan los préstamos es su vivienda habitual o lo será en cuanto esté habilitada para ello. Será preceptivo el informe del / la Trabajador/a Social, con el visto bueno y conforme del área de Recursos Humanos en el que se indiquen las condiciones que motivan la solicitud y se especifique la problemática propia de cada caso si la hubiera. Dicho informe acreditará que este anticipo no podrá conseguirse mediante ayuda o préstamo subvencionado de Organismos Oficiales. Cuando se trate de obra, será también preceptivo informe emitido por un/a técnico/a de la empresa. El expediente así instruido será resuelto por el/la Consejero/a Delegado/a o Dirección en la que éste/a delegue.

Quien esté amortizando un préstamo concedido y cese su relación laboral con la empresa, estará obligado a devolver la cantidad que falte por amortizar, la cual se deducirá de su finiquito, y si aún quedase un resto, vendrá obligado a amortizarlo de inmediato.

Artículo 73.- Anticipos.

1. La empresa podrá facilitar anticipos al personal de plantilla que lo solicite mediante escrito presentado al área de Recursos Humanos. La cuantía de este anticipo no excederá el importe de 30 días de salario base más antigüedad y será reintegrado en plazos mensuales durante un periodo máximo de un año.

2. La persona trabajadora que lo desee, con una anterioridad mínima de un mes al inicio de sus vacaciones, podrá solicitar un anticipo especial de vacaciones en cuantía de 600,00 € que serán descontadas de sus haberes en los 12 meses siguientes a razón de 50,00 € por mes. Si posteriormente se solicitase el anticipo correspondiente a unas nuevas vacaciones y no estuviese amortizado el anterior, la cuantía pendiente de amortizar se considerará comprendida en los 600,00 € del nuevo anticipo.

3. No se podrá conceder nuevo anticipo hasta que no haya sido reintegrado el anterior. Tampoco se concederá anticipo cuando la persona peticionaria esté sometida a expediente por falta estimada como grave o muy grave.

En casos excepcionales, el área de Recursos Humanos podrá proponer anticipos de mayor cuantía que, una vez informados por el Comité Intercentros, serán resueltos por la Dirección, concretando las condiciones del mismo.

La cuantía del Fondo de Anticipos Reintegrables queda fijada en 70000,00 €.

Artículo 74.- Retribución Flexible.

Mediante acuerdo individual y voluntario entre la empresa y la persona trabajadora, se podrá sustituir parte de los conceptos salariales previstos en este convenio por las retribuciones en especie que permita la normativa vigente en cada momento, sin alteración del monto bruto anual del salario de convenio y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En estos supuestos las ofertas de terceros aceptadas por la empresa irán dirigidas a la totalidad de la plantilla, de las mismas se informará previamente al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales, y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos salariales previstos en este convenio.

La provisión de este servicio quedará sujeto al marco normativo aplicable a EMASESA en materia fiscal y de contratación pública.

CAPÍTULO XIII: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 75.- Órganos de Representación.

Sin perjuicio de otras formas de colaboración, las personas trabajadoras participan en la empresa a través de los órganos de representación contemplados en el presente capítulo.



1. Comités de Centro

Los/as miembros de los Comités de Centro dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación e intervendrán con preferencia al Comité Intercentros, en la problemática específica de sus respectivos centros. El funcionamiento de los Comités de Centro se regulará en un reglamento de procedimiento elaborado y refrendado por cada Comité de Centro.

El tiempo invertido en reuniones del Comité de Centro y en las Asambleas de Centro, que se realicen fuera de la jornada laboral, será computado como tiempo de trabajo efectivo e incluido en el crédito horario a que se refiere el párrafo anterior.

2. Comité Intercentros

Estará compuesto por trece miembros. En su constitución se guardará la proporcionalidad de las Secciones Sindicales existentes según los resultados obtenidos, considerados globalmente, en las elecciones sindicales efectuadas en la empresa.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación con independencia de las horas que le correspondan por su pertenencia a otros órganos de representación.

El tiempo invertido en reuniones del Comité Intercentros y en Asambleas Generales, que se realicen fuera de la jornada laboral, será computado como tiempo de trabajo efectivo e incluido en el crédito horario a que se refiere el párrafo anterior.

El funcionamiento del Comité Intercentros, así como sus relaciones con los diferentes Comités de Centro, se regulará en un reglamento de procedimiento elaborado por el Comité Intercentros y refrendado por el conjunto de los/as representantes de las personas trabajadoras.

3. Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales constituidas en la empresa podrán disponer de un cómputo global anual correspondiente al conjunto total del crédito horario de sus Representantes y Delegados/as Sindicales, que, previa comunicación a la Dirección, serán autogestionadas por las mencionadas Secciones Sindicales.

Los/as Delegados/as Sindicales, tendrán para el ejercicio de sus funciones hasta 135 horas trimestrales y podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones del Comité Intercentros y de los Comités de Centro.

4. Representación en el Consejo de Administración

En el Consejo de Administración participarán con voz pero sin voto tres personas trabajadoras, elegidas, una por cada una de las Secciones Sindicales con mayor representación en la empresa. Estos/as representantes participarán, en las mismas condiciones, en las reuniones del Comité Intercentros y dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de 200 horas anuales retribuidas dentro de su jornada laboral.

5. Participación e Información

Además de las competencias establecidas en la legislación vigente, los/as representantes de las personas trabajadoras intercambiarán información con la Dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

- Desarrollo de la empresa.
- Planificación del trabajo en aquellos casos en que el personal pueda aportar su experiencia y conocimientos.
- Absentismo del personal.
- Desarrollo del programa de Acción Social.
- Mantenimiento de los locales de reunión.
- Concursos - Oposición, ascensos y escalafón.
- Adecuación de puestos de trabajo para personas trabajadoras con discapacidad.
- Salud laboral.
- Cultura y deportes.



Para el ejercicio de su representación sindical, los/as representantes de las personas trabajadoras deberán comunicar a sus Jefes/as inmediatos/as la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria que permita la cobertura del servicio. No obstante, en caso de urgencia, tal comunicación se realizará en el momento previo a la salida sindical.

Cualquier representante de las personas trabajadoras tendrá libre acceso a todos los centros de trabajo para ejercer su representación siempre que dicha labor no suponga una interrupción del desarrollo del trabajo en dicho centro.

En lo no estipulado en el presente capítulo sobre derechos de representación colectiva se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 76.- Subvención a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

La empresa facilitará el material de oficina necesario para el funcionamiento de los distintos Comités y Secciones Sindicales.

Durante la vigencia del presente Convenio y para gastos menores, se librarán 943,44 € por cada semestre al Comité Intercentros y 85,00 € semestrales a cada Sección Sindical que estuviera constituida en la empresa, por cada delegado/a de Personal o miembro de comité.

Artículo 77.- Locales de reunión.

Tanto el Comité Intercentros como los diferentes Comités de Centro y Secciones Sindicales constituidas, dispondrán para su uso de locales de reunión o trabajo, equipados adecuadamente para la función a desarrollar. En el caso del Comité Intercentros y de las Secciones Sindicales, los mencionados locales estarán ubicados, a ser posible, en las oficinas centrales de la empresa.

Con independencia del libre uso de los locales antes aludidos, la empresa permitirá, previa petición por escrito, hacer uso en cada centro de trabajo de una de las dependencias para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por las Secciones Sindicales o Comités que las convoquen, siendo éstos responsables del orden de las mismas.

Artículo 78.- Derecho de Asamblea.

Las personas trabajadoras de cada centro tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo siempre que la misma sea convocada por cualquier Sección Sindical, el Comité de Centro, o por un número de personas trabajadoras no inferior al treinta y tres por ciento (33 %) de la plantilla de dicho centro.

Las asambleas generales podrán ser convocadas por cualquier Sección Sindical, por el Comité Intercentros o por un número de personas trabajadoras no inferior al treinta y tres por ciento (33 %) de la plantilla. Para facilitar la participación se celebrarán siempre dos asambleas, una por la mañana y otra por la tarde. A todos los efectos se considerarán como una sola asamblea general.

Tanto para las asambleas de centro como para las asambleas generales, si la asamblea tiene lugar en dependencias de la empresa, quienes la convoquen lo comunicarán a la misma con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día y personas ajenas a la empresa que en su caso hayan de asistir. En aquellos casos en los que la convocatoria parta de las personas trabajadoras, la petición de la misma deberá ir cumplimentada con el nombre completo, firma, DNI y nº de matrícula de las personas convocantes.

En cada convocatoria de asamblea, de centro o general, se fijará claramente el orden del día, y sólo podrán tratarse los asuntos en él incluidos.

CAPÍTULO XIV: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL CONVENIO

Artículo 79.- Constitución de la Comisión de Seguimiento.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento para la administración y gestión del Convenio Colectivo, que conocerá y resolverá las cuestiones derivadas de la interpretación y aplicación del mismo, y desempeñará cuantas otras funciones le sean atribuidas.

Artículo 80.- Composición de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará integrada por ocho miembros como mínimo, cuatro nombrados/as por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro por la Dirección de la empresa. Todos/as los/as miembros de la Comisión de Seguimiento contarán con su correspondiente suplente.

La designación de los/as miembros de las Secciones Sindicales se efectuará en función de la representatividad de las mismas. No obstante, todas las Secciones Sindicales firmantes del Convenio tendrán un/a representante en la Comisión de Seguimiento, aunque para ello sea necesario ampliar el número de miembros de esta Comisión.

Artículo 81.- Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Interpretación de lo pactado, tanto en lo que se refiere al texto articulado del Convenio, como a los acuerdos de las diversas Comisiones referenciadas en el mismo, incluyendo a los propios acuerdos de esta Comisión de Seguimiento.
- Adaptación del Convenio a las modificaciones que puedan producirse en la normativa vigente y que afecten a su contenido.
- Desarrollo de las cláusulas incompletas o con dificultades para su aplicación.
- Administración y seguimiento del Convenio, prestando especial atención a que el desarrollo de los acuerdos se efectúe en los plazos previstos.
- Vigilancia del cumplimiento de los acuerdos adoptados.
- Realización de análisis, informes y estudios destinados a mejorar las relaciones laborales en la empresa y la aplicación efectiva del Convenio.
- Aprobación de un procedimiento de funcionamiento de acuerdo con los criterios generales del artículo siguiente.
- Análisis y aprobación, en su caso, de las decisiones, informes o cualquier otra actuación que haya sido acordada por la Mesa Técnica, por la Comisión de Igualdad o cualquier otra mesa o comisión de carácter paritario y así fuera elevada a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.
- Actuará en todas aquellas otras materias que le sean atribuidas por el presente Convenio o por la propia Comisión de Seguimiento. En este último supuesto el encargo de funciones deberá hacerse por unanimidad de sus integrantes.

Artículo 82.- Normas de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

Los criterios generales de funcionamiento serán los siguientes:

- La Comisión de Seguimiento contará con dos secretarios/as, uno/a designado/a por la representación empresarial y otro/a por la representación sindical.
- Corresponde a los/as secretarios/as formalizar las convocatorias de las reuniones y levantar las actas de las mismas en el mismo acto y con objeto de que, si fuera posible, sean firmadas a la finalización de la respectiva sesión.
- La convocatoria de la Comisión será a propuesta de cualquier integrante de la misma y se hará con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la reunión.
- La propuesta incluirá los asuntos del Orden del Día y la documentación precisa para el correcto desarrollo de la reunión.
- La celebración de la reunión, una vez propuesta la convocatoria, tendrá lugar en el plazo máximo de una semana.
- Los Comités constituidos en la empresa, así como cualquier persona trabajadora, podrán elevar los asuntos que consideren oportunos a la Comisión de Seguimiento, para que ésta se pronuncie sobre los mismos. En el plazo de 15 días, deberá tener lugar la pertinente reunión para abordar el tema planteado.
- Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento se alcanzarán por mayoría absoluta de cada una de las representaciones. En lo que respecta al voto de la representación social, el mismo se ponderará en función de la representatividad de las Secciones Sindicales que la componen.

Artículo 83.- Vinculación de los Acuerdos de la Comisión de Seguimiento.

Los acuerdos alcanzados en la Comisión de Seguimiento son vinculantes para las partes en los mismos términos que el texto del Convenio Colectivo. Dichos acuerdos serán registrados ante la Autoridad Laboral para su depósito y publicación.

Artículo 84.- Discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento.

Cuando la Comisión de Seguimiento no alcance acuerdo en alguno de los asuntos de su competencia, procurará resolver las discrepancias existentes acudiendo al SERCLA.

Artículo 85.- Enumeración de Órganos Representativos.

Según lo dispuesto en el presente texto convencional, se reconocen y regulan en su contenido los siguientes órganos de representación distinguiendo entre los paritarios y los exclusivamente sociales.

Mesas y comisiones (paritarias) previstas en convenio:

- Mesa Técnica de Formación, regulada en el artículo 47.
- Comisión de Igualdad regulada en el artículo 50.
- Comité intercentro y comités de centro de Seguridad y Salud regulado en el artículo 54.
- Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Fondo de Acción Social regulada en el artículo 70.
- Comisión de Seguimiento regulada en el artículo 79 y siguientes.
- Mesa Técnica Paritaria regulada en el artículo 105.
- Comisión de Teletrabajo y Desconexión Digital regulada en el artículo 107.

Órganos de representación social:

- Comités de Centro regulado en el artículo 75.1.
- Comité Intercentro regulado en el artículo 75.2.
- Secciones Sindicales reguladas en el artículo 75.3.

CAPÍTULO XV: PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 86.- Compromiso con los Sistemas Extrajudiciales.

Ambas partes manifiestan su preferencia por las soluciones extrajudiciales de conflictos en los supuestos de discrepancias, ya que estas fórmulas potencian la autonomía colectiva y logran en la mayoría de las ocasiones resultados más eficaces que los procedimientos tradicionales. Por ello, se comprometen a evitar, en lo posible, la judicialización de las relaciones laborales en la empresa.

Artículo 87.- Conflictos Colectivos.

Se someterán al SERCLA tanto los conflictos de intereses, como los conflictos jurídicos (interpretación y aplicación de normas, convenio colectivo o prácticas de empresa). En el caso de los conflictos jurídicos, previa discrepancia en la Comisión de Seguimiento del Convenio respecto de sus funciones de interpretación y aplicación de lo pactado.

El procedimiento ante el SERCLA podrá iniciarse a instancias de los/as representantes de las personas trabajadoras o de la empresa.

Artículo 88.- Cláusula de Mediación.

Las partes firmantes, se comprometen a someterse a la mediación del SERCLA antes de la iniciación de un conflicto colectivo laboral. En el supuesto de que la normativa reguladora de este órgano sufriera alguna variación sustancial durante la vigencia del presente Convenio, la presente cláusula dejará de estar vigente hasta que se alcance nuevo acuerdo en la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Artículo 89.- Conflictos Individuales.

Los Conflictos Individuales que se produzcan en la empresa se someterán al SERCLA en el trámite de conciliación previa a la vía judicial. Las materias que serán elevadas al SERCLA serán las siguientes:

- a) En materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior nivel profesional.
- b) En materia de licencias, excedencias, permisos y reducciones de jornadas no vinculados al cuidado de hijos y familiares.
- c) En materia de disfrute del periodo de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada vinculadas al cuidado de hijos y familiares, así como demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- d) En materia de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- e) En materia de régimen disciplinario laboral de las personas trabajadoras, en los términos previstos en la LET, con excepción de las que lleven aparejada la sanción de despido.
- f) En materia de lesiones de derechos fundamentales y libertades públicas, si su tutela se ejerce conjuntamente con la de alguna de las materias señaladas en los apartados anteriores.
- g) Reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en los apartados anteriores, siempre que se efectúen conjuntamente con ellas.
- h) En el marco de un posible acuerdo sobre algunas de las materias recogidas en los apartados a) al d) y aunque no se haya indicado en la solicitud de mediación.

El procedimiento podrá iniciarse por la persona trabajadora individualmente o por la empresa.

CAPÍTULO XVI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 90.- Régimen de Faltas y Sanciones.

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 en los artículos siguientes, todo ello sin perjuicio de lo que, a estos efectos, se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 91.- Clasificación de las Faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 92.- Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. De dos a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el periodo de un mes natural.
2. No cursar en los plazos establecidos legalmente, los partes de baja o confirmaciones correspondientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. La negligencia en el cuidado, uso y conservación de los medios materiales, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
4. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus personas trabajadoras, así como los cambios de residencia habitual.
5. La incorrección en el trato con cualquier persona trabajadora de la empresa y terceros en general.
6. Las discusiones que generen enfrentamiento verbal o desconsideración dentro de la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
7. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
8. La falta injustificada de asistencia al trabajo de hasta dos días en un mes natural.
9. La falta de aseo y limpieza personal, o las conductas antihigiénicas.
10. La inobservancia o incumplimiento de las leyes, reglamentos o normas en materia de prevención de riesgos laborales, relacionadas con el puesto de trabajo y siempre que se haya recibido la formación adecuada, cuando la conducta no suponga riesgo para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas.
11. No utilizar el vestuario y las prendas de uniformidad incluidos en la dotación del puesto de trabajo, o utilizarla de forma inadecuada fuera de la jornada de trabajo.
12. La falta de asistencia de más del 25% del tiempo en cada curso de formación de carácter voluntario al que se haya inscrito la persona trabajadora, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
13. Entregarse a juegos o entretenimientos durante la jornada laboral.
14. El incumplimiento por los miembros de los Tribunales de las funciones y normas reguladas en el Capítulo VI durante el desempeño de su cargo.

Artículo 93.- Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de un mes natural.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades o situaciones de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social.
3. Entregarse a juegos o entretenimientos durante la jornada de trabajo cuando afecte al normal desarrollo del puesto de trabajo.
4. La mera desobediencia a sus cargos superiores en cualquier materia del servicio.
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquélla.
6. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha de éste.
7. La imprudencia en actos de servicio.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La falta de asistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días, en el periodo de un mes natural.
10. Cualquier ausencia, falta de puntualidad o abandono del servicio sin causa justificada, aunque fuese por breve tiempo, cuando provoque perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente.
11. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo.
12. La falta de respeto grave o incorrección reiterada en el trato con las personas trabajadoras y terceros en general.
13. La inobservancia de las leyes, reglamentos o incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, relacionadas con el puesto de trabajo y siempre que se haya recibido la formación adecuada, cuando la misma suponga riesgos para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, así como no usar adecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa.
14. La negativa a someterse al reconocimiento médico cuando el mismo sea obligatorio por ley.
15. La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un/a compañero/a.
17. Encontrarse bajo los efectos de sustancias estupefacientes o bebidas alcohólicas, evidenciada fuera de las horas de trabajo, vistiendo el uniforme de la empresa.
18. Las discusiones que generen enfrentamiento verbal o desconsideración dentro de la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa que produzcan escándalo notorio.
19. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza o las conductas antihigiénicas de tal índole, que produzcan quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo o clientes.
20. La falta de asistencia a un curso considerado obligatorio para el puesto por estar ligado al adecuado desempeño del mismo, a la integración en el proyecto de empresa y en materia de seguridad y salud, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa suficientemente justificada.



21. La falta del artículo 92.14 cuando suponga además el favorecimiento arbitrario e injustificado de una persona candidata sobre otra y se impugnara el concurso por este motivo.

22. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.

Artículo 94.- Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de tres meses naturales, o de veinticinco en un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de cuatro días en un mes natural.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a terceras personas, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar, así como cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer o voluntariamente inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceras personas relacionadas con ella.
6. La condena por sentencia judicial firme por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autoría y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por la autoridad judicial.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
8. Revelar a elementos ajenos o propios a la empresa datos de reserva obligada.
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes/as o a cualquier persona trabajadora, así como a sus familiares, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
11. Causar accidente o perjuicio grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado de la persona trabajadora.
14. Originar riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo o clientes.
15. La simulación de enfermedad o accidente.
16. La asistencia al trabajo o encontrarse durante la jornada de trabajo bajo la influencia de sustancias estupefacientes o bebidas alcohólicas.
17. Cualquier tipo de acoso: sexual o por razón de sexo, laboral, sindical, moral o de cualquier otra índole.
18. Ocultar, falsear u omitir la comunicación a EMASESA de datos o actividades de la persona trabajadora que puedan afectar a la cotización a la seguridad social y a la relación con el resto de organismos competentes para supervisar o gestionar la relación laboral.



19. La actuación maliciosa o el falseamiento de datos con vistas a la obtención de cualquier beneficio previsto en el convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores o normativa concordante.

20. La desobediencia a sus cargos superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina y de ella se derivasen perjuicios graves para la empresa.

21. La falta del artículo 93.7, cuando dicha imprudencia implique riesgo de accidente para sí mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos.

22. La falta del artículo 93.13, cuando dicha inobservancia o incumplimiento provoque graves perjuicios para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas.

23. La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 95.- Analogía de las faltas.

La relación de faltas leves, graves o muy graves recogida en los artículos 92, 93 y 94 es meramente enunciativa, por lo que podrán ser motivo de sanción otras conductas no contenidas en los mismos, que serán calificadas por la Comisión de Seguimiento del Convenio según la analogía que guarden con aquellas.

Artículo 96.- Competencia.

1. Corresponde al Consejero/a Delegado/a la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio, siendo preceptiva la apertura de expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves.

2. Esta facultad podrá ser delegada en una dirección.

Artículo 97.- Graduación de las sanciones.

Según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, las sanciones serán las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o por escrito.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses o despido.

Todas las sanciones que se impongan por escrito, se comunicarán al Comité Intercentros.

Artículo 98.- Sanciones accesorias.

Además de las anteriores sanciones, en las faltas muy graves podrán imponerse de forma justificada las siguientes sanciones accesorias a la sanción principal descrita en el artículo anterior.

1. Pérdida del derecho a obtener cualquier tipo de ayuda o beneficio previsto en el capítulo correspondiente al régimen asistencial por un plazo de dos años, cuando se trate de la falta prevista en el artículo 94.19 del Convenio Colectivo.

2. Traslado forzoso a otro centro de trabajo sin indemnización, ni abono de complemento de kilometraje por un período dos años en el caso de las faltas muy graves.

Artículo 99.- Procedimiento sancionador.

La imposición de sanción escrita por falta leve, requerirá la previa audiencia del interesado o de la interesada.

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se requerirá la tramitación previa del expediente disciplinario.

La instrucción del expediente se desarrollará en las siguientes fases:

A. Fase de iniciación

1. Será competente para ordenar la incoación de expediente disciplinario la Dirección de la empresa.
2. En la misma resolución por la que se incoe el procedimiento, se nombrará Instructor/a y Secretario/a, debiendo recaer el nombramiento del Instructor o Instructora en una persona trabajadora clasificada profesionalmente en un nivel igual o superior a la de la persona expedientada.
3. La incoación del procedimiento, con el nombramiento de Instructor/a y Secretario/a, se notificará a la persona trabajadora sujeta a expediente, a los/as designados/as para ostentar dichos cargos, al Delegado o la Delegada de la Sección Sindical a la que la persona estuviera afiliada, si la empresa tuviere constancia de ello, y al Comité Intercentros.

B. Fase de desarrollo

1. El/la Instructor/a ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.
2. El/la Instructor/a, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración a la persona expedientada, que podrá ser asistida en este acto por un/a representante de la Sección Sindical a la que estuviera afiliada, o por un/a representante del Comité Intercentros. En ese mismo acto, la persona expedientada podrá proponer la práctica de las pruebas que considere convenientes.
3. La Dirección de la empresa estará obligada a facilitar al Instructor o la Instructora los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.
4. A la vista de las actuaciones practicadas, y en un plazo no superior a treinta días hábiles contados a partir de la incoación del procedimiento, el/la Instructor/a formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.
5. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados.
6. El pliego se le notificará a la persona expedientada, al Delegado o la Delegada de la Sección Sindical a la que estuviera afiliada y al Comité Intercentros, que dispondrán de un plazo de siete días hábiles para formular el pliego de descargo por la persona trabajadora y las alegaciones que estimen convenientes. Durante el indicado plazo, se les podrá dar vista de las actuaciones, si así lo solicitan.
7. El/la Instructor/a formulará dentro de los siete días hábiles siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas y hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad de la persona trabajadora, así como la sanción a imponer.

C. Fase de terminación

1. La resolución que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de siete días hábiles y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente. Transcurrido dicho plazo sin haberse dictado resolución, se entenderá sobreseído el expediente.
2. La resolución habrá de ser motivada y deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparece recogida la sanción impuesta y la persona trabajadora responsable.
3. La resolución deberá ser notificada a la persona expedientada, a la Sección Sindical en su caso, y al Comité Intercentros, en el plazo de cinco días hábiles.

Artículo 100.- Notificaciones a la persona expedientada.

Después de dos intentos de notificación fehaciente a la persona expedientada de cualquiera de los trámites anteriormente transcritos, incluida la incoación del procedimiento, sin que dicha notificación haya podido realizarse, se entenderá cumplido el trámite.

Artículo 101.- Prescripción de las faltas.

1. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento pleno de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.
2. La prescripción se interrumpirá desde el momento en que se adopte la resolución de incoar expediente disciplinario.
3. Asimismo, la prescripción se interrumpirá cuando no sea posible notificar algún trámite del procedimiento sancionador a la persona expedientada por causa imputable a la misma.
4. Si durante la tramitación del procedimiento sancionador, alguna de las personas involucradas en el mismo se encontrase en situación de baja laboral, podrá ser motivo de suspensión del mismo hasta la reincorporación de la persona en su puesto de trabajo, interrumpiéndose así el plazo de prescripción.

Artículo 102.- Suspensión cautelar o traslado temporal.

1. La suspensión provisional de empleo y sueldo o el traslado temporal de la persona expedientada podrá acordarse preventivamente por el/la Consejero/a Delegado/a desde el momento mismo en que se tenga conocimiento de la comisión de un hecho que pueda ser constitutivo de falta grave o muy grave, y hasta la finalización del expediente.
2. Esta suspensión o traslado solo podrá acordarse cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio.
3. Esta situación sólo podrá mantenerse hasta la finalización del expediente disciplinario.
4. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la de suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación. De igual forma, en el caso de que la medida cautelar adoptada haya sido el traslado temporal, si no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada, ésta, si así lo desea, volverá a su puesto de trabajo anterior.

Artículo 103.- Ejercicio del derecho de opción.

En el caso de que la sanción impuesta sea calificada por el Juzgado de lo Social como despido disciplinario improcedente, el derecho de opción al que hace referencia el artículo 56. 1º del Estatuto de los Trabajadores, será ejercido por la persona trabajadora.

CAPÍTULO XVII: OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 104.- Prendas de Trabajo.

1. La empresa dotará a las personas trabajadoras que consten en el anexo VI, ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tienen que desarrollar su función.
2. A fin de determinar, analizar y realizar el seguimiento correspondiente de dicha entrega de prendas de trabajo, se creará una comisión paritaria que determinará el régimen de entrega, la tipología, la frecuencia de entrega y su correcto uso y además vigilará el estricto cumplimiento de los requisitos referidos a la prevención de riesgos laborales.

Dicha comisión estará integrada por ocho miembros como mínimo, cuatro nombrados/as por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro por la Dirección de la empresa, donde deberá al menos integrarse un miembro perteneciente al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa y otro correspondiente al Departamento de Seguridad y Servicios. Todos/as los/as miembros de esta comisión contarán con su correspondiente suplente. La designación de los/as miembros de las Secciones Sindicales se



efectuará en función de la representatividad de las mismas. El funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión se realizará de forma análoga a la prevista para la Comisión de Seguimiento del presente Convenio Colectivo.

3.La persona trabajadora está obligada a utilizar las prendas de trabajo, que le facilita la empresa, haciendo uso de ellas correctamente.

4.La empresa se hará cargo del lavado de prendas de trabajo identificadas por el servicio de prevención como equipos de protección individual y de aquellas sometidas a riesgo biológico.

Artículo 105.- Mesa Técnica Paritaria.

La Mesa Técnica Paritaria, está integrada por ocho miembros, cuatro designados/as por la Dirección de la empresa y cuatro por las Secciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, en función de la representatividad de las mismas. No obstante, todas las Secciones Sindicales firmantes tendrán un/a representante en esta Comisión, aunque para ello sea necesario ampliar el número de integrantes de la misma.

Los acuerdos de esta Mesa Técnica requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones y, lo pactado en ella, se trasladará a la Comisión de Seguimiento para su aprobación e integración, en su caso, en el articulado del presente Convenio, remitiéndose a la autoridad laboral para su publicación como adenda del Convenio Colectivo de la empresa.

La Mesa Técnica Paritaria tendrá los siguientes cometidos:

- Adopción de acuerdos en relación con las convocatorias de acceso a la empresa y promoción interna, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio.
- Analizar y estudiar la implantación, mejora y, en su caso, ampliación del nuevo sistema de clasificación profesional.
- Adopción de acuerdos en otras materias que le sean expresamente atribuidas por la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo.

Artículo 106.- Asistencia a juicios.

A las personas trabajadoras que sean requeridas para asistir a juicios con motivo del ejercicio regular de sus funciones en la empresa, siempre y cuando éstos tengan lugar fuera de su jornada laboral, se les compensará el tiempo invertido como tiempo de trabajo efectivo, abonándosele el desplazamiento desde su domicilio al lugar de celebración del juicio, ida y vuelta. En el caso de que la persona trabajadora deba asistir dentro de su jornada laboral, la empresa le facilitará los medios para dicha asistencia, o bien, en el caso de que ello no fuera posible, le abonará los kilómetros ida y vuelta al centro de trabajo, así como el plus de volante.

La empresa prestará asistencia jurídica a todo el personal en cualquier actuación administrativa, policial o judicial que pudiera afectar a la persona trabajadora como consecuencia del desempeño de su actividad laboral, salvo en los supuestos de conducta dolosa, imprudencia temeraria o negligencia de la propia persona trabajadora.

Artículo 107.- Teletrabajo y Desconexión Digital.

La comisión paritaria de teletrabajo establecerá, en atención a la especificidad de la actividad de la empresa, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Igualmente, la anterior comisión velará por el cumplimiento del derecho a la desconexión digital y en el marco de la gestión del principio de conciliación de la vida privada y profesional, elaborará y mantendrá actualizado un protocolo de actuación al respecto.



La referida comisión de teletrabajo estará integrada por ocho miembros como mínimo, cuatro nombrados/as por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro por la Dirección de la empresa. Todos/as los/as miembros de esta comisión contarán con su correspondiente suplente. La designación de los/as miembros de las Secciones Sindicales se efectuará en función de la representatividad de las mismas. El funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión se realizará de forma análoga a la prevista para la Comisión de Seguimiento del presente Convenio Colectivo.

Artículo 108.- Zonas de comedor.

La empresa mantendrá zonas de comedor en los centros de trabajo donde esté instaurado el régimen de turnos rotativos, excluido el centro de trabajo de Escuelas Pías.

Artículo 109.- Seguro de Accidentes y Responsabilidad Civil.

La empresa contratará un seguro que garantice las indemnizaciones pecuniarias derivadas de daños materiales o corporales causados a terceros como consecuencia de la práctica profesional al servicio de EMASESA de todas las personas trabajadoras de esta empresa. Dentro de la cantidad máxima asegurada para la garantía de responsabilidad civil, el seguro comprenderá la defensa personal de las personas trabajadoras por los/as abogados/as o procuradores/as de la compañía aseguradora, la constitución de fianzas tanto civiles como criminales o pecuniarias, incluso las destinadas a asegurar la libertad provisional, así como el pago de los gastos judiciales que, sin constituir sanción personal, sobrevinieran a consecuencia de cualquier procedimiento criminal.

Artículo 110.- Incorporación al Plan de Pensiones.

Las personas trabajadoras, sin distinción por razón de la modalidad contractual que se concierte, se incorporarán al Plan de Pensiones de EMASESA, según las especificaciones del referido plan.

Los efectos económicos del Plan de Pensiones se materializarán siempre en cumplimiento de las posibles limitaciones que al respecto determinen las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y cualquier otra normativa relacionada vigente en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Con la creación y regulación del Fondo de Acción Social recogido en el Capítulo XII del presente Convenio Colectivo, se considera atendido el beneficio que señalaba el Capítulo VII de la derogada Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Agua.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

Efectos económicos

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo; las siguientes materias con efectos económicos entrarán en vigor:

1. Con fecha 1 de septiembre de 2022, el Premio contra absentismo, regulado en el artículo 22.
2. Al día siguiente de la fecha de firma del presente Convenio:
 - Jornada de Trabajo, regulada en el artículo 7.
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulada en el Capítulo XI.
 - Régimen Asistencial, regulado en el Capítulo XII.
3. Con fecha 1 de enero de 2023, la prorrata de vacaciones regulada en el artículo 11, tercer párrafo.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Clasificación y promoción profesional

La Mesa Técnica Paritaria, en tanto en cuanto no finalice el desarrollo y la implantación definitiva del nuevo sistema de clasificación y promoción profesional, aprobará anualmente la regulación de las siguientes materias, tanto referidas a convocatorias de promoción interna como a las de concurso público:

- Anuncio y bases de la convocatoria.
- Determinación de los plazos.
- Determinación y valoración de méritos.
- Normas de funcionamiento de tribunales, siempre que no se encuentren reguladas en los artículos 39, 40 y 41 del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Otras materias

Durante el periodo de vigencia del convenio, las representaciones económica y social convocarán mesas paritarias que preparen y propongan acuerdos sobre asuntos como la transformación digital, el sistema de los turnos y la flexibilidad horaria, además de cuántos más otros pudieran acordarse.

Con respecto a las materias pendientes de negociación atribuidas a las diferentes mesas o comisiones recogidas en el presente Convenio Colectivo, la Comisión de Seguimiento elaborará una relación de las referidas materias para priorizar el calendario de negociación y en su caso implantación.

ANEXO I TABLA SALARIAL

TABLA SALARIAL 2022

GRUPO	SUELDO BASE	PAR	HABER DIARIO	ANTIG. DIA	12 PAGAS	P.EXTRA	ANTIG. AÑO
A TECNICO							
A4	106,40	13,16	119,56	1,05	43.639,40	14.347,20	509,25
A3	95,88	12,05	107,93	0,88	39.394,45	12.951,60	426,80
A2	82,85	10,72	93,57	0,73	34.153,05	11.228,40	354,05
A1	75,12	9,83	84,95	0,66	31.006,75	10.194,00	320,10
B SOPORTE							
B5	82,85	10,72	93,57	0,73	34.153,05	11.228,40	354,05
B4	75,12	9,83	84,95	0,66	31.006,75	10.194,00	320,10
B3	68,47	9,09	77,56	0,58	28.309,40	9.307,20	281,30
B2	64,25	8,69	72,94	0,51	26.623,10	8.752,80	247,35
B1	59,87	8,18	68,05	0,42	24.838,25	8.166,00	203,70
B0	58,23	7,93	66,16	0,41	24.148,40	7.939,20	198,85
C OPERADOR							
C4	69,59	9,20	78,79	0,58	28.758,35	9.454,80	281,30
C3	62,28	8,39	70,67	0,47	25.794,55	8.480,40	227,95
C2	60,27	8,19	68,46	0,42	24.987,90	8.215,20	203,70
C1	57,21	7,92	65,13	0,40	23.772,45	7.815,60	194,00

ANEXO II TABLA DE ANTIGÜEDAD

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2022 (POR DIA Y AÑO DE SERVICIO)

A TECNICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A4	1,05	2,05	3,08	4,10	5,13	6,13	7,17	8,17	9,20	10,22	11,25	12,30
A3	0,88	1,81	2,65	3,57	4,47	5,40	6,27	7,17	8,05	8,97	9,85	10,73
A2	0,73	1,46	2,22	2,99	3,68	4,42	5,18	5,89	6,66	7,37	8,11	8,89
A1	0,66	1,30	1,96	2,60	3,26	3,94	4,59	4,74	5,88	6,58	7,21	7,84
B SOPORTE												
B5	0,73	1,46	2,22	2,99	3,68	4,42	5,18	5,89	6,66	7,37	8,11	8,89
B4	0,66	1,30	1,96	2,60	3,26	3,94	4,59	4,74	5,88	6,58	7,21	7,84
B3	0,58	1,15	1,73	2,26	2,87	3,42	3,99	4,55	5,13	5,70	6,26	6,82
B2	0,51	1,09	1,57	2,10	2,61	3,16	3,67	4,22	4,73	5,25	5,77	6,32
B1	0,42	0,83	1,24	1,77	2,10	2,50	2,98	3,37	3,76	4,20	4,62	5,06
B0	0,41	0,82	1,22	1,68	2,06	2,47	2,92	3,30	3,70	4,15	4,54	4,95
C OPERADOR												
C4	0,58	1,15	1,73	2,26	2,87	3,42	3,99	4,55	5,13	5,70	6,26	6,82
C3	0,47	0,96	1,40	1,88	2,34	2,84	3,27	3,74	4,23	4,68	5,17	5,62
C2	0,42	0,83	1,24	1,70	2,10	2,50	2,98	3,37	3,76	4,20	4,62	5,06
C1	0,40	0,80	1,19	1,59	1,99	2,40	2,79	3,19	3,59	3,99	4,37	4,77

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2022 (POR DIA Y AÑO DE SERVICIO)

A TECNICO	13	14	15	16	17	18	19	20 y 21	22	23	24	25	Más de 25
A4	13,29	14,33	15,36	16,38	17,40	18,41	19,43	20,48	20,97	21,49	22,01	22,51	23,03
A3	11,64	12,54	13,43	14,33	15,22	16,12	16,98	17,91	18,36	18,81	19,28	19,73	20,17
A2	9,61	10,34	11,09	11,82	12,55	13,29	14,04	14,78	15,15	15,52	15,88	16,28	16,63
A1	8,52	9,14	9,81	10,48	11,13	11,77	12,43	13,08	13,41	13,73	14,09	14,39	14,73
B SOPORTE													
B5	9,61	10,34	11,09	11,82	12,55	13,29	14,04	14,78	15,15	15,52	15,88	16,28	16,63
B4	8,52	9,14	9,81	10,48	11,13	11,77	12,43	13,08	13,41	13,73	14,09	14,39	14,73
B3	7,38	7,95	8,54	9,10	9,66	10,24	10,83	11,37	11,68	11,94	12,21	12,50	12,78
B2	6,83	7,35	7,88	8,44	8,96	9,48	10,00	10,52	10,80	11,04	11,31	11,56	11,82
B1	5,47	5,87	6,31	6,72	7,14	7,57	7,97	8,43	8,62	8,84	9,04	9,22	9,45
B0	5,39	5,76	6,18	6,62	7,01	7,41	7,84	8,25	8,48	8,69	8,89	9,08	9,28
C OPERADOR													
C4	7,38	7,95	8,54	9,10	9,66	10,24	10,83	11,37	11,68	11,94	12,21	12,50	12,78
C3	6,10	6,60	7,02	7,50	7,95	8,47	8,93	9,36	9,62	9,85	10,08	10,30	10,57
C2	5,47	5,87	6,31	6,72	7,14	7,57	7,97	8,43	8,62	8,84	9,04	9,22	9,45
C1	5,18	5,58	5,96	6,36	6,77	7,17	7,58	7,95	8,16	8,35	8,56	8,76	8,98

ANEXO III PREMIO EXTRAORDINARIO DE ANTIGÜEDAD

PREMIO EXTRAORDINARIO ANTIGÜEDAD PARA EL AÑO 2022

GRUPO	
A TECNICO	
A4	2,19
A3	1,93
A2	1,57
A1	1,39
B SOPORTE	
B5	1,57
B4	1,39
B3	1,21
B2	1,11
B1	0,96
B0	0,96
C OPERADOR	
C4	1,22
C3	1,04
C2	0,96
C1	0,89

ANEXO IV TABLA DE PLUSES AÑO 2022

TABLA DE PLUSES 2022

GRUPO	PLUS NOCTURN.	PLUS TOXICO	PLUS PENOSO	SAB/DOM FESTIVOS
A TECNICO				
A4	26,57	18,14	13,61	90,65
A3	24,00	16,35	12,25	81,69
A2	19,74	14,16	10,60	70,61
A1	18,59	12,79	9,61	64,01
B SOPORTE				
B5	19,74	14,16	10,60	70,61
B4	18,59	12,79	9,61	64,01
B3	17,32	11,69	8,75	58,34
B2	14,87	10,95	8,19	54,77
B1	13,82	10,19	7,67	50,98
B0	13,75	9,91	7,43	49,63
C OPERADOR				
C4	17,91	11,85	8,90	59,29
C3	15,52	10,63	7,94	53,06
C2	14,63	10,25	7,71	51,31
C1	13,25	9,76	7,32	48,75

ANEXO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CORRESPONDENCIA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CON CATEGORÍAS					
TÉCNICO GRUPO A					
Categoría Laboral	GRUPO & NIVEL	FORMACIÓN /EXPERIENCIA MÍNIMA	FUNCIONES GENERALES		
TÉCNICO	GRUPO I Catg. 1ª A	1º A TÉCNICO/A DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA	A4	<p>(MECES 2) o (MECES 3) completada con una experiencia dilatada y formación específica en el área funcional</p>	<p>1. Desarrolla las funciones que integran planificación, organización, dirección, coordinación y control de la ejecución de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos.</p> <p>2. Colaboración con la Dirección en la definición de objetivos concretos del Área, así como el impulso, diseño e implantación de la mejora continua y digitalización de los procesos mediante los que se estructura la prestación del servicio recogidos en el mapa de procesos.</p> <p>3. Elaboración y adopción, con amplia autonomía atribuida por su posición en la estructura, de decisiones difíciles y complejas consecuentes con la diversidad y naturaleza de las variables que pueden intervenir, consultando a su Dirección en situaciones de duda razonable, por la importancia y/o repercusiones de posibles consecuencias.</p> <p>4. Colaboración con su Dirección en el estudio de necesidades económicas derivadas de la actividad del Área, en lo referente a suministros, servicios, asistencias externas, inversiones técnicas, mejoras, etc.</p> <p>5. Elaboración y propuesta a su Dirección del presupuesto anual del Área y, tras su aprobación, supervisión y control de su ejecución, analizando posibles desviaciones y proponiendo medidas correctoras.</p> <p>6. Organización, coordinación, dirección y control de los contratos asumidos por el Área, incluyendo la realización de Pliegos de Bases y documentación necesaria para la licitación, seguimiento del estado de la licitación, emisión de informes técnicos y control de certificaciones.</p> <p>7. Dirección, control y elaboración de informes y Procedimientos Normalizados de Trabajo, obtención de datos, etc., del sistema de funcionamiento en la prestación del servicio del Área, elaborando, también, otros documentos relacionados con los Sistemas implantados.</p> <p>8. Asumir la jefatura del personal adscrito a las unidades funcionales y disponer de las instalaciones procesos o sistemas a su cargo, responsabilizándose de su adecuado uso, y de la disciplina, motivación y formación de los recursos humanos asignados a las unidades funcionales. Planificar, organizar, supervisar y orientar las distintas áreas de trabajo de sus unidades funcionales.</p>
	1º A JEFE/A TÉCNICO-ADMINISTRATIVO				
	GRUPO I Catg. 1ª B	1º B: TÉCNICO/A DE GRADO SUPERIOR Y TÉCNICO/A DE GRADO MEDIO CON JEFATURA	A3	<p>(MECES 2) o (MECES 3), completada con una experiencia dilatada o formación específica en su Área Funcional</p>	<p>1. Desarrolla las funciones que integran planificación, organización, coordinación y control de la ejecución de tareas complejas, con objetivos generales definidos requiriendo un grado de especialización en su campo de actividad.</p> <p>2. Organización y coordinación de las actividades y tareas que constituyen las funciones de los procesos en los que participa el área, priorizando los trabajos, asignado personal y supervisando su correcta ejecución, controlando el cumplimiento de los procedimientos internos;</p> <p>3. Elaboración de informes a su responsable proponiendo modificaciones y valoración de soluciones referentes a su área de responsabilidad (procedimientos de trabajo, instalaciones, proyectos, aplicaciones, flujos, etc.) que hagan las actividades más eficientes y mejore la prestación del servicio.</p> <p>4. Colaboración en la elaboración y/o mejora de pliego de condiciones relativas a las Obras, Servicios o Suministros relacionados con la actividad del área en el que está inscrito. Supervisión y gestión de los contratos, revisando y validando parte de los trabajos que se ejecutan, y de las certificaciones que presentan las empresas adjudicatarias, colaborando desde su especialidad en la dirección de los trabajos y supervisando las certificaciones.</p> <p>5. Cumplimiento y control de los registros en los sistemas de información que dan soporte a los procesos en los que participa su área, análisis y aportación de soluciones a las incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación, supervisión de la gestión y de la incorporación de los datos a los sistemas que dan soporte a la generación de información de calidad para la toma de decisiones.</p> <p>6. Asumir la jefatura del personal que le haya sido adscrito y disponer de las instalaciones, procesos o sistemas a su cargo, responsabilizándose de su adecuado uso, y de la disciplina, motivación y necesidades formativas de los recursos humanos asignados a las unidades funcionales. Planificar, organizar, supervisar y orientar las distintas áreas de trabajo asignadas.</p>
	1º B JEFE/A DE GRUPO				
	1º B ANALISTA DE SISTEMAS				
	GRUPO I Catg. 2ª	2º TÉCNICO/A DE GRADO MEDIO Y JEFE/A DE SERVICIO	A2	<p>(MECES 2) y experiencia específica en el área funcional</p>	<p>1. Realiza funciones complejas y heterogéneas con objetivos definidos, elaborando y adoptando decisiones con asistencia, si fuera necesario, del responsable correspondiente.</p> <p>2. Colabora con el responsable en el estudio, programación y organización de la ejecución de las actividades del Área, resolviendo las posibles incidencias de forma eficiente, de acuerdo con los procedimientos</p> <p>3. Estudio y elaboración de informes para el área, con propuestas y valoración de posibles soluciones, referente a procedimientos de trabajo, programas, sistemas, etc., que mejoren la ejecución de la actividad y/o el servicio proporcionado desde el Área.</p> <p>4. Colaboración con su responsable en el control de registros relacionados con la actividad de la Área, analizando y aportando soluciones a incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación profesional.</p> <p>5. Colabora con el responsable en la elaboración y/o mejora de Pliegos de Condiciones relacionados con suministros, equipos o servicios vinculados con la actividad del Área. Colabora con el responsable en la supervisión y en la gestión económica y técnica de los contratos asignados, revisando, validando y elaborando informes.</p> <p>6. Asumir la coordinación de las personas trabajadoras que se le asignen para los proyectos verticales o transversales en los que participe, así como otros recursos que sean necesarios.</p>
2º PROGRAMADOR					
GRUPO I Catg. 3ª	3º COORDINADOR TÉCNICO	A1	<p>MECES 2</p>	<p>1. Colabora en la ejecución de funciones complejas y variadas, participa en la programación, organización, coordinación y control de la ejecución de actividades complejas con objetivos definidos, siendo supervisado por el responsable o técnicos de mayor experiencia.</p> <p>2. Participa en la coordinación del personal, con relación a tareas a ejecutar.</p> <p>3. Cumplimenta, gestiona y supervisa la incorporación de datos relacionados con la actividad a los sistemas de información que soportan los procesos en los que participa el área, realizando análisis y aportando soluciones a las incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación, supervisando la gestión para el adecuado seguimiento del funcionamiento.</p> <p>4. Colabora con su Responsable en la elaboración y/o mejora de Pliegos de Condiciones relacionados con obras, suministros o servicios.</p> <p>5. Elaborar informes, proponiendo modificaciones, con valoración de posibles soluciones, referente a procedimientos de trabajo, instalaciones, proyectos, etc., que mejoren la ejecución de la actividad y/o el servicio.</p>	
3º TOPÓGRAFO					

CORRESPONDENCIA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CON CATEGORÍAS

SOPORTE GRUPO B				
Categoría Laboral	GRUPO & NIVEL	FORMACIÓN / EXPERIENCIA MÍNIMA	FUNCIONES GENERALES	
SOPORTE	GRUPO I Catg. 2ª	2º JEFE/A DE NEGOCIA DO	B5	<p>MECES 1 o BACHILLERATO o Certificado de Profesionalidad (N3) y formación específica en el área funcional.</p> <ol style="list-style-type: none"> Desarrolla funciones complejas y heterogéneas con objetivos definidos para cuyo desempeño además de sólidos conocimientos de su ámbito profesional, elaborando y adoptando decisiones con asistencia, si fuera necesario, del/a Responsable correspondiente. Colabora con su responsable en el estudio, programación y organización de la ejecución de las actividades del Área, resolviendo las posibles incidencias de forma eficiente, de acuerdo con los procedimientos establecidos y directrices, para garantizar la eficiencia y calidad del servicio. Estudio y elaboración de informes para el área, con propuestas y valoración de posibles soluciones, referente a procedimientos de trabajo, programas, sistemas, etc., que mejoren la ejecución de la actividad y/o el servicio proporcionado desde el Área. Colaboración con su responsable en el control de registros relacionados con la actividad del Área, analizando y aportando soluciones a incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación profesional. Colabora con su responsable en la elaboración y/o mejora de Pliegos de Condiciones relacionados con suministros, equipos o servicios vinculados con la actividad del Área. Colabora con su responsable en la supervisión y en la gestión económica de los contratos asignados, revisando, validando y elaborando informes.
	GRUPO I Catg. 3ª	3º INSPECTOR DE OBRAS Y ACOMETIDAS	B4	<p>MECES 1 o BACHILLERATO o Certificado de Profesionalidad (N3)</p> <ol style="list-style-type: none"> Colabora en la ejecución de funciones complejas y variadas, participa en la programación, organización, coordinación y control de la ejecución de actividades complejas con objetivos definidos, siendo supervisado por el responsable o técnicos de mayor experiencia. Participa en la coordinación del personal, con relación a tareas a ejecutar. Cumplimenta, gestiona y supervisa la incorporación de datos relacionados con la actividad a los sistemas de información que soportan los procesos en los que participa el área, realizando análisis y pudiendo aportar soluciones a las incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación, supervisando la gestión para el adecuado control y seguimiento del funcionamiento. Colabora con su Responsable en la elaboración y/o mejora de Pliegos de Condiciones relacionados con obras, suministros o servicios. Elaborar informes, proponiendo modificaciones, con valoración de posibles soluciones, referente a procedimientos de trabajo, instalaciones, proyectos, etc., que mejoren la ejecución de la actividad y/o el servicio.
	GRUPO I Catg. 4ª	3º COORDINADOR/A ADMINISTRATIVO/A		
	GRUPO I Catg. 4ª	4º DELINEANTE	B3	<p>MECES 1 o BACHILLERATO o Certificado de Profesionalidad (N3)</p> <ol style="list-style-type: none"> Funciones que suponen la integración, realización y supervisión de las tareas del área funcional, que requieren conocimientos de las tareas del puesto. Pueden realizar una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras. Realizar actividades de soporte técnico especializado (gestión y trámite especializado) soportados por diferentes herramientas y/o sistemas de información.
	GRUPO I Catg. 4ª	4º TÉCNIC/A AYUDANTE		
	GRUPO I Catg. 4ª	4º OFICIAL/A ADMINISTRATIVO		
	GRUPO I Catg. 4ª	4º PROGRAMADOR/A DE 2º - OPERADOR/A INFORMÁTICO		
GRUPO I Catg. 4ª	4º INSTRUMENTISTA-PROGRAMADOR/A			
GRUPO I Catg. 4ª	4º Taquimecanógrafa			
GRUPO I Catg. 5ª	5º AUXILIAR TÉCNICO	B2	<p>MECES 1 o BACHILLERATO o Certificado de Profesionalidad (N3)</p> <ol style="list-style-type: none"> Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. 	
GRUPO I Catg. 6ª	6º AUXILIAR ADMINISTRATIVO (A Definir)	B1	<p>MECES 1 o BACHILLERATO o Certificado de Profesionalidad (N3)</p> <ol style="list-style-type: none"> Realiza tareas de soporte a la gestión de los procesos administrativos en los que participa tanto en el área administrativa como en la técnica según corresponda, tratándose de actividades procedimentadas y supervisadas que exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad esta limitada por una supervisión directa y sistemática. 	
GRUPO I Catg. 6ª	6º Lector/a-Inspector/a de Suministros			
GRUPO II Catg. 1	ORDENANZAS	B0	<p>A EXTINGUIR</p> <p>Personal que realiza tareas de información y orientación al público, control de acceso a las instalaciones, ordenación de documentos y distribución de correspondencia interna y externa, manejo de máquinas sencillas de reproducción, y ejecutar las actividades, de las que dispongan de procedimientos normalizados de trabajo y/o instrucciones concretas del responsable, para cuyo desempeño son necesarios estudios básicos.</p>	

CORRESPONDENCIA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CON CATEGORÍAS					
OPERARIO GRUPO C					
	Categoría Laboral	GRUPO & NIVEL	FORMACIÓN /EXPERIENCIA MÍNIMA	FUNCIONES GENERALES	
OPERADOR	GRUPO III Catg. 4ª	1ª CAPATAZ/A	C4	ESO o Ciclo Formativo Grado Medio o Ciclo Formativo Grado Superior o Certificado de profesionalidad N2 o N3 y experiencia en el área	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar y supervisar los recursos humanos y materiales asignados, de acuerdo con las indicaciones de su responsable, supervisando los trabajos ejecutados sobre las redes de abastecimiento y saneamiento, tareas de mantenimiento correctivo, preventivo y de seguridad industrial o relativas a las operaciones de aducción y explotación en embalses, conducciones y estaciones de bombeo, centrales hidroeléctricas y ETAP con el objetivo de priorizar las actuaciones y optimizar los tiempos de ejecución, asegurando la calidad e idoneidad de los trabajos realizados. 2. Revisar y comprobar el orden, limpieza y correcto funcionamiento del material, instalaciones y recursos (vehículos, instalaciones, rechloraciones, etc.) informando de cualquier anomalía que detecte. 3. Organización de los diferentes equipos de trabajo, asesorando ante las incidencias a su responsable y a los equipos de campo. 4. Coordinar y supervisar que se reporte en el sistema de información del proceso toda la información necesaria que permita la gestión del conocimiento, así como supervisar la realización de los procedimientos e instrucciones técnicas relacionadas con las funciones que se desempeñan.
	GRUPO III Catg. 3ª	1ª OFICIAL/A	C3	ESO o Ciclo Formativo Grado Medio o Certificado de Profesionalidad N2	1. Realizar las tareas de mayor complejidad y dificultad asignadas de acuerdo a las instrucciones de trabajo e indicaciones que se le dan, con el fin de ejecutar las mismas (tareas de mantenimiento, reparación y explotación, tareas de señalización, toma de datos, supervisión de los trabajos realizados, y en general en todas las actividades que les sean solicitadas), así como informar y transmitir al responsable el resultado de su actividad (verbalmente o través del sistema de información que de soporte al proceso).
	GRUPO III- Catg. 2ª	2ª OFICIAL/A	C2		1. Realizar las tareas asignadas de acuerdo a las instrucciones de trabajo e indicaciones que se le dan, con el fin de ejecutar las mismas (tareas de mantenimiento, reparación y explotación, tareas de señalización, toma de datos, supervisión de los trabajos realizados, y en general en todas las actividades que les sean solicitadas), así como informar y transmitir al responsable el resultado de su actividad (verbalmente o través del sistema de información que de soporte al proceso).
	GRUPO III Catg. 1ª	4ª PEÓN ESPECIALISTA	C1	ESO o Ciclo Formativo Grado Medio o Certificado de Profesionalidad N2	1. Realiza las tareas asignadas, de acuerdo a las instrucciones de trabajo e indicaciones que se le dan, con el fin de prestar apoyo a la ejecución de las mismas (apoyo en tareas de mantenimiento, reparación y explotación, tareas de señalización, tareas de corte, limpieza y ordenación del material, toma de datos y en general apoyar en todas las actividades que les sean solicitadas), así como informar y transmitir al responsable el resultado de su actividad (verbalmente o través del sistema de información que de soporte al proceso).

ANEXO VI PRENDAS DE TRABAJO

GRUPOS A (TÉCNICO) y B (SOPORTE):

Se dotará al personal de las siguientes prendas de vestuario y de calzado, con el fin de que dispongan de la equipación suficiente y en estado óptimo para el desempeño de sus funciones:

- Al personal de Laboratorio, de batas blancas y/o traje de pantalón blanco (tipo pijama sanitario), a elegir por la persona trabajadora. Además, se entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.
- Al personal adscrito al servicio médico, de bata blanca.
- A los/as Inspectores/as de Obras, de anorak de dos piezas. Además, se les entregará calzado de seguridad con características adecuada al trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.
- A los/as Lectores/as se les proveerá a demanda de cazadora, pantalón de invierno, pantalón de verano, camisa de manga larga, camisa de manga corta, jersey, calcetines, y zapato de vestir. Además, se les dotará de anorak de dos piezas. Se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.
- Al personal administrativo adscrito al Almacén, de un anorak de dos piezas. Además, se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.
- Al personal adscrito a Calidad de las Aguas y Ecología y Gestión Medioambiental que realicen trabajos en la red de abastecimiento, embalses, ríos, vertidos, plantas de tratamiento de potable o residuales, etc., de un anorak de dos piezas. Además, se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.
- Al personal que trabaje a la intemperie y/o que en el desempeño de sus funciones visiten instalaciones y/u obras, de un anorak de dos piezas. Además, se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.
- A los/as Ordenanzas y conductores adscritos a la dirección, se les proveerá a demanda de americana de traje, pantalón de invierno, pantalón de verano, camisa de manga larga, camisa de manga corta, jersey, calcetines, abrigo y zapato de vestir.

GRUPO C (OPERADOR):

Se dotará al personal de prendas de vestuario y de calzado y con el fin de que dispongan de la equipación suficiente y en estado óptimo para el desempeño de sus funciones, de la siguiente forma:

- A los/as Capataces/zas se les proveerá a demanda de cazadora, pantalón de invierno, pantalón de verano, camisa de manga larga, camisa de manga corta, jersey, calcetines, y zapato de vestir. Además, se les dotará de anorak de dos piezas. Se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.

Al resto del personal de este grupo se les proveerá, de pantalón, polo de manga larga, polo de manga corta (salvo indicación en contra del servicio de prevención), cazadora, polar o Softshell, y anorak. Se les proveerá a demanda de camiseta y pantalón interior térmico, calcetines y cinturón. Además, se les entregará calzado de seguridad con características adecuadas para el trabajo a realizar, con la periodicidad de reposición que sea necesaria en función de la obsolescencia o deterioro del calzado.



Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla S.A.