



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Lunes 20 de septiembre de 2021

Número 218

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento
y Universidades:
Delegación Territorial en Sevilla:
Convenio Colectivo de la Agencia de Régimen Especial «Ciclo
Integral Aguas del Retortillo» con vigencia en los términos del
artículo 3 del texto convencional 3

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

- Área de Hacienda.—Organismo Provincial de Asistencia
Económica y Fiscal:
Servicio de Recaudación / Coordinación Voluntaria:
Anuncio de cobranza en periodo voluntario 27

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.—Sevilla:
Sala de lo Social:
Recursos núms. 3806/19, 3381/19, 3170/19, 4016/19 y 569/20. 27
- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 3: autos 234/19; número 4: autos 176/21;
número 4 (refuerzo bis): autos 659/18; número 12: autos 72/21,
54/21, 72/21 y 497/20 29

AYUNTAMIENTOS:

- Alcalá de Guadaíra: Lista de personas admitidas y excluidas de
la convocatoria para la provisión de una plaza de Oficial 1.ª de
Parques y Jardines 31
- Lista de personas admitidas y excluidas de la convocatoria para
la provisión de una plaza de Oficial 1.ª de Electricidad 32
- Modificación puntual 33
- Coria del Río: Bases reguladoras de las concesiones de carácter
deportivo 34
- Gines: Lista de personas admitidas y excluidas de la convocatoria
para la provisión de una plaza de Subinspector de Policía 38
- San Juan de Aznalfarache: Ordenanza de administración
electrónica 39

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Agencia de Régimen Especial «Ciclo Integral Aguas del Retortillo».
Expediente: 41/01/0143/2021.
Fecha: 11 de agosto de 2021.
Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación.
Destinatario: Francisco Blasco Rodríguez.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral «Aguas del Retortillo» (Código 41100182012012), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos expuestos en el art. 3 del texto convencional.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 1 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad» serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Agencia de Régimen Especial «Ciclo Integral Aguas del Retortillo» (Código 41100182012012), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos expuestos en el art. 3 del texto convencional.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 11 de agosto de 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA AGENCIA DE RÉGIMEN ESPECIAL «CICLO INTEGRAL AGUAS DEL RETORTILLO»
Y SUS TRABAJADORES PARA EL PERIODO 2020-2024

Preámbulo

El presente convenio se firma al amparo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley 21/2006, de 20 de junio, por la que se modifica la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y los Estatutos de la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral de Aguas del Retortillo (en adelante Areciar), publicados en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 54, con fecha de 8 de marzo de 2010.

Es voluntad de las partes, que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos municipales, alcanzando los niveles de eficacia y eficiencia necesarios en su gestión, y estableciendo un marco normativo común para el personal que por él se rige.

Las partes negociadoras y a su vez, firmantes de éste Convenio Colectivo han sido por la parte laboral el Comité de Empresa de la Areciar, y por la parte empresarial, los miembros del Consejo de Administración delegados para tal efecto por la Presidencia del mismo.

Ambas partes, se reconocen mutuamente legitimación para llevar a cabo la firma del presente documento.

Éste Convenio nace igualmente con la finalidad de garantizar la igualdad de trato, oportunidades y derechos entre mujeres y hombres empleados de la Agencia Régimen Especial Ciclo Integral aguas del Retortillo.

En nuestro país, se ha dado un importante paso en la consecución de la igualdad legal entre mujeres y hombres, y si bien es importante reconocerlo, también lo es el hacer visible que aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad de trato sea una realidad.

La sociedad en la que estamos tiende a tratar a mujeres y hombres de forma desigual, según los principios tradicionales del reparto de tareas que se suponen deben desempeñar unos y otras. Esto se traduce en un reparto desequilibrado de poder, responsabilidad y carga del trabajo, en donde las mujeres contemporáneas desempeñan dobles y triples jornadas de trabajo al tener que añadir al cuidado de la familia y las tareas domésticas, el trabajo remunerado. Y aunque aún muchos varones no se plantean cambios en este ámbito, son también muchos a los que les gustaría implicarse más en el ámbito del cuidado familiar, o poder optar sin levantar «sospechas», por rebajar la exigencia de tener que seguir siendo el máximo responsable del bienestar económico de la familia.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras. Para ello, es imprescindible que reflexionemos sobre el desigual punto de partida entre mujeres y hombres trabajadores, incluso desde un ámbito como las Administraciones Públicas. El reparto de tipos de trabajos «masculinos» y «femeninos», la desigual promoción profesional, la discriminación salarial indirecta, el acoso por razón de sexo, la responsabilidad del cuidado de la familia que se traduce en permisos y excedencias casi exclusivamente disfrutadas por las mujeres, etc., son algunos de los indicadores que nos muestran que aún queda mucho camino por recorrer.

El objeto de este Convenio es que entre todas las personas que trabajamos en la Agencia Régimen Especial Ciclo Integral Aguas del Retortillo, logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual categoría.

Igualmente, el presente Convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género.

Las partes firmantes, acuerdan la revisión del presente texto utilizando un lenguaje no sexista que refleje el equilibrio de fuerzas y presencia entre las mujeres y hombres en el ámbito de aplicación de este Convenio.

La construcción de nuevas relaciones laborales igualitarias entre hombres y mujeres están basadas en el cambio de actitud, la reflexión y el compromiso por la justicia social.

Por lo que, tras el proceso de negociación llevado a cabo, se han llegado con los representantes de los trabajadores a los entendimientos que a continuación se articulan.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Areciar, dedicada a llevar a cabo todos aquellos trabajos relacionados con el ciclo integral del agua, y sus trabajadores y trabajadoras. En lo no regulado en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable vigente, y a la intervención de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Colectivo (CIVEA), con independencia del tipo de contrato laboral que vincule al trabajador.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Por este convenio se regirán, los trabajadores recogidos en el artículo 8.2.c del TREBEP: «Personal laboral, ya sea fijo o no fijo, por tiempo indefinido o temporal», pertenecientes en la actualidad a Areciar, así como los de nueva incorporación. Entre estos últimos se encontrarán aquellos, que como consecuencia de la asunción de las competencias delegadas por los municipios integrantes del Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas Plan Écija, sean cedidos por los Ayuntamientos firmantes de la cesión de competencias y los pertenecientes a las empresas concesionarias cuyos contratos se extingan o modifiquen su condición a favor del Consorcio, quedando subrogados a la finalización de los mismos.

Así mismo, se regirán aquellos trabajadores del Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas «Plan Écija», que previo acuerdo de cesión del ente consorcial, y respetando en todo momento sus condiciones laborales y económicas actuales, presten sus servicios en la Areciar.

A todos ellos, en caso que tuviesen reconocidas condiciones económicas, que consideradas en cómputo anual fuesen más ventajosas que las establecidas en el presente Convenio, se le mantendrán y respetarán con el carácter de complemento personal transitorio, operando lo reflejado en los artículos 4 y 22 del presente Convenio.

Artículo 3. *Vigencia, duración y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, extendiéndose su ámbito temporal hasta el 31 de diciembre de 2024.

Independientemente de lo anterior, se otorga efecto retroactivo, desde el 1 de enero de 2020, a los siguientes artículos: artículo 10, que regula la Relación de Puestos de Trabajo y la Valoración de Puestos de Trabajo; el artículo 11, que regula la Plantilla y la Oferta de Empleo Público; y el artículo 12, que regula la Promoción Profesional.

Este Convenio podrá ser denunciado por alguna de las partes que lo suscriben, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte y se comunicará a la autoridad laboral, debiéndose iniciarse las negociaciones en un plazo no superior a dos meses.

De no producirse la denuncia y en todo caso hasta la firma del siguiente Convenio, se entenderá tácitamente prorrogada su vigencia por años naturales, aplicándose a todos los conceptos retributivos las previsiones contenidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 4. *Complemento Personal Transitorio.*

Si a la entrada en vigor de este Convenio, hubiese trabajadores y/o trabajadoras que tuvieran reconocidas condiciones económicas que, consideradas en cómputo anual y en términos globales con el puesto que desempeñen, fuesen más ventajosas que las establecidas en el presente, se le mantendrán y respetarán con el carácter de complemento personal transitorio.

Igualmente, si como consecuencia de la aplicación de los nuevos complementos asignados por la VPT, existiesen diferencias, siempre en cómputo anual y en términos globales, se respetarán igualmente las anteriores con el carácter de complemento personal transitorio, sin perjuicio de la aplicación de la previsión contenida en el artículo 10, en cuanto a la absorción del complemento transitorio por la equiparación de ciertas categorías profesionales.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el 100% de las subidas que se deban de aplicar cada año en el Complemento Específico, serán detraídas del Complemento Personal Transitorio, hasta la total absorción de los mismos.

Artículo 5. *Vinculación de lo pactado.*

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico indivisible en el conjunto de su texto y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada empleado/a en su respectiva categoría y cómputo anual.

Ante una posible sentencia judicial que declare la nulidad de una de las partes del Convenio colectivo, supondría la nulidad de ésta, y no de la totalidad del Convenio Colectivo. Las partes, en tal caso se verían en la obligación de renegociar un nuevo convenio evitando los artículos declarados nulos, no perdiendo vigencia ni eficacia el convenio colectivo hasta que el convenio renegociado entre en vigor.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo redactado en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente, es competencia de la Dirección de la Entidad.

Ambas partes convienen que toda información o consulta, sólo pueden permitir la realización de su finalidad participativa si se proporcionan anteriormente a la conclusión de la toma de decisiones por la Dirección de Areciar.

No obstante, habiendo transcurrido un largo periodo de tiempo desde el inicio de la gestión de la empresa, con el consiguiente incremento de las funciones a desarrollar, como consecuencia del aumento de las delegaciones --por parte de los municipios consorciados-- de los servicios del ciclo integral, se hace necesario adecuar el modelo de organización empresarial pública, a las necesidades actuales, incluso con proyección a medio plazo, a fin de garantizar plenamente los distintos compromisos asumidos respecto de los municipios.

En ese sentido conviene señalar que, para alcanzar dentro de Areciar, un nivel importante de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, es imprescindible una actitud activa, comprometida y responsable de todas las partes integrantes.

La Dirección de Areciar solicitará la colaboración del Comité de Empresa, para orientar e informar en todo aquello relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo.

La organización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales podrán proponer la puesta en práctica de métodos para la simplificación del trabajo y la mejora de métodos de trabajo, los cuales serán estudiados por la Areciar a fin de ver la posibilidad o conveniencia de su implantación.
- Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de organización y ordenación de personal.
- Vigilancia y control del absentismo.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

Artículo 7. *Teletrabajo.*

Al personal afectado por el presente Convenio que ocupen puestos de trabajo en los que el contenido competencial de los mismos pueda desarrollarse en la modalidad de teletrabajo, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, le será de aplicación las medidas contenidas en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y por sus normas de desarrollo.

En todo caso la prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada, ser compatible con la modalidad presencial y estar justificada su contribución a una mejor organización del trabajo y a alcanzar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Las medidas a implantar en esta materia serán determinadas por la empresa previa negociación en el seno de la Mesa de Negociación.

Artículo 8. *Clasificación y valoración funcional de los trabajadores y trabajadoras.*

El Personal laboral, al servicio de Areciar, se clasifica en fijo por tiempo indefinido o temporal con carácter no fijo.

Los trabajadores y trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente convenio, serán clasificados y valorados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y experiencia laboral.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación, y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales, que pueden ser asignadas a los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Se establecen los siguientes grupos y subgrupos profesionales dónde serán encuadrados los trabajadores y trabajadoras en función de la titulación exigida para su ingreso, sin perjuicio de que la Relación de Puesto de Trabajo exija otros requisitos específicos:

- Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.
- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: Título de Bachiller, Técnico o equivalente. C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Artículo 9. *Periodo de prueba.*

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos de acceso a Areciar, tendrán un periodo de prueba cuya duración máxima será la siguiente en función del puesto de trabajo a ocupar:

- Técnicos Superiores: 6 meses.
- Técnicos Medios: 6 meses.
- Resto de Personal: 2 meses.

Artículo 10. *Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).*

Areciar estructurará su organización a través de su propia Relación de Puestos de Trabajo que debe incluir todos los puestos de carácter laboral que prestan servicios a la entidad y que deberá comprender, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, la titulación y demás requisitos específicos para su ingreso, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

Hasta la aprobación de la RPT por los órganos de gobierno de la entidad, previa negociación con los representantes sindicales, el Anexo de Personal que se incluye en el expediente del presupuesto anual tendrá todos los efectos propios de esta RPT.

Junto con la RPT, y al objeto de fijar las retribuciones complementarias que corresponde a cada puesto de trabajo, se procederá a la valoración de los puestos incluidos en la RPT. Para la VPT se tomará como base las fichas de cada puesto, donde se determinan, con carácter no limitativo, las funciones de cada uno de ellos, valorándose objetivamente con los criterios de: bagaje profesional, complejidad, responsabilidad, ejercicio de mando y relaciones profesionales. El resultado de la aplicación del método de valoración determina las puntuaciones de cada puesto que justifican las retribuciones complementarias.

A la firma del presente Convenio Colectivo, los acuerdos económicos derivados de la nueva tabla salarial fruto de la VPT, negociada y firmada conjuntamente con éste Convenio, no supondrá incremento de la masa salarial, a excepción de las derivadas de la equiparación de las siguientes categorías profesionales, que tendrá efectos retroactivos desde el 1-1-2020, justificado en la igualdad de funciones y competencias de tales puestos. La equiparación indicada supondrá la absorción, total o parcial, del complemento personal transitorio que el trabajador pudiera estar percibiendo, en la misma cantidad que el incremento que se produzca:

- 5-C Oficiales 3.^a a la categoría 5-A Oficiales 1.^a
- 5-B Oficiales 2.^a a la categoría 5-A Oficiales 1.^a
- 5-B Auxiliar Admvo 2.^a a la categoría 5-A Auxiliares Admvos 1.^a
- 5-B Lector a la categoría 5-A.

Artículo 11. *Plantilla y Oferta de Empleo Público.*

La plantilla será la que resulte adecuada para la correcta organización y explotación de los servicios públicos que la Agencia tiene encomendados, correspondiendo a los órganos de gobierno de Areciar su aprobación anualmente, a través del Presupuesto, debiendo comprender todos los puestos de trabajo que prestan servicios a la entidad.

Areciar seleccionará su personal de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública, ya sea libre o reservada a promoción interna, a través de los sistemas previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público, garantizándose, en todo momento, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad y transparencia.

Será objeto de negociación las plazas a incluir en la Oferta de Empleo Público, los sistemas de selección, así como las Bases que haya de regir en todos los procedimientos selectivos.

Areciar deberá promover, previa negociación, los procesos selectivos que procedan con estricta sujeción a la normativa de aplicación, para proceder a la estabilización y consolidación de los trabajadores que ocupen puestos de trabajo estructurales, con el objetivo de reducir la temporalidad del personal.

Artículo 12. *Promoción profesional.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a la promoción profesional mediante la promoción interna que comprende tanto el ascenso en la estructura de puestos de trabajo de la entidad dentro del mismo Grupo de Clasificación, como en el ascenso desde un Grupo o Subgrupo inferior a otro superior.

A tales efectos Areciar promoverá la promoción profesional de todo el personal fijo de plantilla, mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Los empleados que participen en los correspondientes procesos selectivos deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el puesto del que procede o en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, y superar las pruebas selectivas en su caso.

Corresponderá a los órganos de gobierno de la Areciar, en uso de sus poderes de organización y coordinación de sus servicios, y previa negociación, fijar las reservas de las plazas reservadas a promoción interna, así como los sistemas selectivos a utilizar, tales como el concurso, oposición o concurso-oposición.

En los procesos de promoción interna se podrá dispensar el requisito de titulación por una experiencia laboral contrastada en puestos de similar categoría, por unos periodos de tiempo que se determinarán en cada caso, acompañado de los correspondientes cursos de adaptación y/o capacitación.

Artículo 13. *Movilidad funcional*

Todos los empleados y empleadas serán destinados a un centro o servicio de Areciar. Estos sólo podrán ser trasladados por razones técnicas y organizativas debidamente justificadas previa resolución correspondiente. En estas circunstancias mediará comunicación por escrito al interesado, con una antelación mínima de siete días, con el objeto de que este pueda alegar cuanto crea conveniente contra el traslado, y siendo, en todo caso, preceptivo el informe previo del Comité de Empresa.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Con absoluto respeto de la categoría y sueldo alcanzado, todos los trabajadores realizarán las funciones, previa consulta con el Comité de Empresa, le sean encargados por la Dirección de la entidad, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el objeto social de la Entidad (ciclo integral del agua), y que no signifiquen vejación ni abuso de la autoridad por parte de aquella, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, y debido a que en cada municipio existen diversas instalaciones (E.T.A.P.'s, E.D.A.R.'s, oficinas de atención al público, etc.), en las que los recursos humanos asignados son limitados por la actividad que realizan, el caudal que tratan, la población a la que se abastece, etc., las partes acuerdan que existirá una movilidad funcional amplia o polivalencia funcional con el fin de que todos los trabajos encargados en dichas instalaciones puedan ser desarrollados por los trabajadores.

Por necesidades organizativas, el trabajador podrá ser destinado temporalmente a ocupar un puesto de un grupo superior al que tuviera reconocido, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada. En el supuesto de que tal situación se mantenga durante un periodo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, y siempre que existiera la correspondiente vacante sin reserva de plaza, se procederá a su inclusión en la oferta de empleo público.

Así mismo, la empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, no pudiendo superar éste un mes durante un año. Esta situación deberá ser comunicada y consultada con el Comité de Empresa con la suficiente antelación. Por su parte el trabajador deberá efectuar el trabajo encomendado, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad del mismo y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

Artículo 14. *Movilidad geográfica*

Para el correcto desarrollo de los servicios públicos encomendados por los municipios, los trabajadores serán asignados inicialmente, a un centro de trabajo perteneciente a una zona operativa concreta, dentro del ámbito geográfico del territorio que conforman los términos municipales de los Ayuntamientos y entes consorciados, así como a otros términos municipales de entidades no pertenecientes a la misma, donde estén ubicadas o discurran las instalaciones propias y cedidas a la entidad.

Dicha zona geográfica operativa será considerada habitual para el desarrollo de las funciones encargadas al trabajador. No obstante y, dado el carácter permanente de servicio público esencial de la entidad, esto es, el ciclo integral del agua, la Dirección, previa negociación con el Comité de Empresa, podrá destinar por el tiempo imprescindible y por necesidades operativas, a cualquier trabajador, a desarrollar sus tareas en las distintas zonas geográficas operativas o centros de trabajo de la empresa.

En lo no contemplado en este convenio, relacionado con dicha materia, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 15. *Formación.*

Areciar elaborará un Plan de Formación Anual, de acuerdo a las necesidades de los distintos departamentos de la empresa, para el que contará con la participación del Comité de Empresa. El Comité llevará cabo el estudio y elaboración de propuestas sobre acciones formativas de interés para el personal de Areciar, con la finalidad de mejorar la calidad en la prestación de los servicios y un mayor aprovechamiento de los recursos disponibles en Areciar

Con objeto de facilitar la promoción profesional y la formación, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de sus estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional.

El personal tendrá derecho a:

- Adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación continua o profesional impartidos en Centros Oficiales, siempre que las necesidades y la organización del trabajo así lo permitan.
- La Dirección de Areciar deberá facilitar la asistencia de su personal a congresos, seminarios, jornadas, curso, mesas redondas, etc., referentes a su especialidad y trabajos específicos, cuando la asistencia a los mismos pueda derivarse mejoras en la prestación de servicios. En el supuesto de que resulte de interés para Areciar y así se acuerde expresamente se asumirá por éste los gastos de matrícula, estancia, desplazamientos y manutención, que correspondan en su caso.
- En el caso que se den los requisitos y circunstancias en más de un empleado o empleada para poder asistir a los cursos de formación y perfeccionamiento profesional, su realización tendrá carácter rotatorio entre los mismos, atendiendo las necesidades mínimas de cobertura de efectivos en los distintos servicios.

Artículo 16. *Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje (CIVEA) y Mesa de Negociación.*

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo, se crea la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje (CIVEA) compuesta por tres miembros de la parte social y tres miembros de la empresa, sin perjuicio de que ambas partes puedan ser asistidas por cuantos asesores consideren necesario según la materia a tratar, los cuales tendrán voz, pero no voto.

Esta Comisión se constituye, igualmente, como Mesa de Negociación en cuyo seno se negociará todas las materias previstas en el presente Convenio y en la legislación aplicable.

La CIVEA será presidida por la persona que ostente la presidencia de Areciar o persona en quien delegue, siendo Secretario el trabajador o trabajadora designado por la Presidencia. El Presidente del Comité de Empresa actuará como portavoz de la parte social en la Comisión Paritaria.

Para la constitución de esta Comisión Paritaria, las partes se reunirán dentro de los treinta días hábiles siguientes a la firma del presente convenio colectivo. Para la válida constitución de la Comisión se requiere la asistencia de la mayoría de cada una de las partes que la conforman.

El Secretario, por orden de la presidencia, convocará las sesiones de la Comisión al menos una vez al semestre, sin perjuicio de poder convocar las sesiones necesarias para tratar asuntos de su competencia, o bien cuando así lo solicite los representantes de los trabajadores.

Los acuerdos de dicha Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Alcanzado el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Las funciones de la CIVEA serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- Estudios de plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.
- Negociación de ofertas de empleo, bases, convocatorias, etc., planes de formación, etc.
- La determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo.
- Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo, entre las que podrá incluirse la emisión de informes en materia de organización empresarial y otras que se estimen oportunas en cada momento.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine. Si en el seno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje (CIVEA) surgieran discrepancias, estas se resolverán mediante su sometimiento a la jurisdicción competente o al procedimiento arbitral del Sercla para aquellas materias recogidas en el reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sercla.

En todo lo no dispuesto en este Convenio se atenderá a la legislación vigente en la materia.

Capítulo III. Régimen retributivo

Artículo 17. *Principio general.*

Las remuneraciones de todo el personal afectado por este Convenio, se establecerán de acuerdo a la clasificación profesional de cada puesto ocupado.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada de trabajo.

La ordenación del pago de gastos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de Areciar, la cual regulará, mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

Las revisiones salariales de cada ejercicio económico vendrán marcadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La aplicación de este nuevo convenio supone un cambio estructural en los conceptos salariales de la nómina del trabajador. Se realizará una transición coherente en base a las disposiciones en materia laboral vigente y que sea posible en términos matemáticos, sin que este cambio de estructura pueda suponer incrementos de la masa salarial.

En ningún caso se producirá decremento de las retribuciones de ningún grupo. Las cantidades que debido a la minoración de los conceptos en las pagas extraordinarias recogidos en la LPGE pudieran perder los trabajadores, en términos globales y cómputo anual, se abonarán mediante un complemento mensual denominado «complemento temporal adaptación pagas». Dicho concepto no será absorbible en ningún caso, y se mantendrá fijo, sin revisión, mientras dure la medida de minoración de los conceptos en las pagas extraordinarias, desapareciendo éste en el momento en que finalice esta norma.

Artículo 18. *Conceptos retributivos.*

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La liquidación mensual se efectuará hasta el día 5 del mes siguiente del devengo y, en caso de que este fuese festivo, dicho pago se hará el día inmediato posterior. Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador.

Aquel trabajador que necesite un anticipo de hasta el 50 % de su haber mensual, deberá solicitarlo, como mínimo, con tres días de antelación. Este derecho lo podrá ejercer como máximo en tres ocasiones durante el ejercicio económico.

La estructura salarial estará compuesta por Salario Base, Trienios, Pagas Extraordinarias, Complemento de Destino y Complemento Específico.

Se entiende por salario base la parte de retribución fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y el trabajador, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes. Las retribuciones de este concepto vendrán marcadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo.

Los trabajadores afectados por éste Convenio recibirán en concepto de trienios, un suplemento destinado a premiar la antigüedad en el puesto de trabajo, cuya cuantía se recogerá anualmente en los Presupuestos Generales del Estado.

El complemento de destino, es el concepto que retribuye el nivel del puesto de destino de trabajo que se desempeñe. La cuantía del complemento será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado. A estos efectos los puestos de trabajo están clasificados en 30 niveles, de conformidad con el nivel que se le asigne en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) a cada una de estas Categorías y dentro el intervalo señalado en el siguiente:

<i>Grupo</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
Grupo A: Subgrupo A1	20	30
Grupo A: Subgrupo A2	16	26
Grupo B	11	22
Grupo C: Subgrupo C1	9	18
Grupo C: Subgrupo C2	7	14

El complemento específico, retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su bagaje profesional, complejidad, responsabilidad, ejercicio de mando y relaciones profesionales. A cada puesto le corresponderá un solo complemento específico, que vendrá determinada en la RPT a través de la correspondiente Valoración del Puesto. Dicho complemento específico será ajustado por Areciar, atendiendo a las posibles modificaciones de los factores obtenidos inicialmente en la valoración para cada puesto.

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, en los meses de Junio y Diciembre, que serán devengadas por los períodos del 1 de enero al 30 de junio, y del 1 de julio al 31 de diciembre de cada ejercicio. El pago se realizará el último día de devengo de cada periodo. Dichas pagas incluirán los conceptos y cuantías que determinen cada año las Leyes de Presupuestos del Estado. Cuando los empleados hubieran prestado una jornada de trabajo reducida durante los seis meses inmediatos a la fecha del devengo el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional.

Artículo 19. *Reconocimiento de antigüedad.*

El reconocimiento de los trienios se realizará de oficio por el cumplimiento de tres años de servicio en función de su vinculación en activo, procediendo a su abono en el mes siguiente al cumplimiento de dicho trienio.

A los trabajadores afectados por éste Convenio, que certifiquen mediante documentación oficial, que cuentan con tiempo trabajado en cualquier Administración o Empresa Pública del sector, se les reconocerá, a instancia del interesado, el reconocimiento de servicios prestados, independientemente del tipo de contrato laboral que hubiese tenido.

Los importes que pudieran venir percibiendo por este concepto los trabajadores y trabajadoras incorporados a la Agencia pertenecientes a las distintas entidades y empresas, se considerarán satisfechos y consolidados para el cálculo de sus retribuciones globales dentro de cada grupo y nivel. En el caso de que la cantidad total a percibir (salario base, trienios pagas extraordinarias, complemento de destino y complemento específico), fuese menor, se aplicaría lo dispuesto en el artículo 4 y el artículo 22, del presente Convenio. No obstante, y como excepción a lo indicado anteriormente, la fecha de antigüedad de cada trabajador será la que obre en su contrato de trabajo subrogado. En estos dos casos, en concreto, el reconocimiento de antigüedad no producirá un incremento de las retribuciones que en el momento de la solicitud viniera percibiendo el trabajador.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Dada la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este Convenio colectivo. Éstas serán compensadas por descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. Éstas se computarán al doble de las realizadas.

En caso de no ser posible su canje por descanso, serán compensadas económicamente, con el resultante de aplicar un incremento del 75% al valor de la hora ordinaria. Se establece, como norma general un máximo de 80 horas extraordinarias anuales retribuidas. Éstas serán ajustadas entre empresa y trabajador, trimestralmente.

El Departamento de Recursos Humanos remitirá semestralmente por escrito al Comité de Empresa un informe sobre las horas extraordinarias efectuadas por los trabajadores.

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria se atenderá a la siguiente fórmula matemática:

$$\frac{\text{Sueldo anual} + \text{Pagas Extras} + \text{C. Destino} + \text{C. específico} + \text{C. Personal}}{\text{Jornada laboral anual (en horas)}}$$

Multiplicando el valor resultante por 1,75 (175%).

Artículo 21. *Complemento de Productividad.*

Por la entidad Areciar se implantará un Sistema de Evaluación al Desempeño (SED) con objeto de valorar la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados por parte de las empleadas y empleados públicos incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, primando la actuación profesional, la actividad extraordinaria, el especial rendimiento, la disponibilidad y el interés e iniciativa en el desempeño de su trabajo.

El cálculo del abono del complemento de productividad, fruto del Sistema de Evaluación al Desempeño, se hará con arreglo a los criterios fijados por la entidad, y previamente negociados en la Mesa General de Negociación, cuyas cuantías globales serán previamente fijados condicionados a las posibilidades presupuestarias de cada anualidad.

Artículo 22. *Complemento Personal Transitorio.*

Se conceptúan expresamente como complementos de tipo personal, esto es, no esencial al puesto de trabajo y su ejercicio.

Tal como recoge el artículo 4, si a la entrada en vigor de este Convenio, hubiese trabajadores o trabajadoras que tuvieran reconocidas condiciones económicas, que consideradas en cómputo anual y en términos globales con el puesto que desempeñen, fuesen más ventajosas que las establecidas en el presente, se le mantendrán y respetarán con el carácter de complemento personal transitorio.

Igualmente, si como consecuencia de la aplicación de los nuevos complementos asignados por la VPT, existiesen diferencias, siempre en cómputo anual y en términos globales, se respetarán igualmente las anteriores con el carácter de complemento personal transitorio, excepto las cantidades que corresponda detraer de la equiparación de categorías a que se refiere el artículo 10.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el 100% de las subidas que se deban de aplicar cada año en el Complemento Específico, serán detraídas del Complemento Personal Transitorio, hasta la total absorción de los mismos.

Artículo 23. *Plus de Trabajo Nocturno.*

La persona que trabaje entre las 23:00 y las 7:00 horas percibirá un suplemento por jornada de 9,5 €, a partir de la entrada en vigor del presente convenio. Este importe se actualizará anualmente con los incrementos que se establezcan en las sucesivas LPGE de cada ejercicio. Este complemento se devengará por el número de horas efectivamente trabajadas, dentro del citado período.

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

Artículo 24. *Plus de trabajos a turnos.*

Se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del mismo según la cual los trabajadores ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de día o de semanas. Se entiende por ritmo o proceso continuo del trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

Todos los trabajadores a turno percibirán, a partir de la entrada en vigor del convenio, un suplemento por jornada de 2,5€. Este importe se incrementará porcentualmente en los términos anuales que marquen las sucesivas LPGE de cada ejercicio. Este complemento se devengará por el número de horas efectivamente trabajadas, dentro del citado período.

Artículo 25. *Plus de Festivos.*

El personal que por la organización del servicio tenga que trabajar su jornada completa diaria (7 horas o la vigente en cada caso) en domingo o festivo, será compensado por día y medio de descanso.

Independientemente de su descanso semanal, percibirá una compensación económica proporcional al tiempo de trabajo, por sábado, domingo o festivo trabajado de 25 €/día. Este importe se establece a partir de la entrada en vigor del convenio, y se incrementará porcentualmente en los términos anuales que marquen las sucesivas LPGE de cada ejercicio. Este complemento se devengará por el número de horas efectivamente trabajadas, dentro del citado período. No obstante operará la regla de que en caso de que el trabajador preste de 4 a 7 horas, percibirá el 100% del plus y, en caso de que se presten de 1 a 4 horas, se percibirá el 50% del plus.

Todo el personal que trabaje los días 24, 25 y 31 de diciembre/1 de enero, independientemente de su haber diario, recibirán una compensación económica conforme a las siguientes cuantías:

- De 15:00 a 23:00 horas los días 24 y 31 de diciembre, 100 €.
- De 23:00 horas los días 24 y 31 de diciembre, a las 7:00 horas del día siguiente, 200 €.
- De 7:00 a 15:00 horas los días 25 de diciembre y 1 de enero, 100 €.

Artículo 26. *Plus de Sustitución en periodos de descanso.*

Si algún trabajador, por necesidades del servicio determinadas por la Dirección, tuviese que prestar servicio, o desempeñar su jornada de trabajo en período de descanso semanal, o en vacaciones, recibirá un plus de sustitución en período de descanso de 25 €/

día. Este importe se establece a partir de la entrada en vigor del convenio y se incrementará porcentualmente en los términos anuales que marquen las sucesivas LPGE de cada ejercicio. Este complemento se devengará por el número de horas efectivamente trabajadas, dentro del citado período.

Artículo 27. Plus de Guardia-Mantenimiento.

Con la firma de este Convenio, Empresa y representación sindical abogan por la conciliación de la vida laboral y familiar y la mejora en la calidad de vida de los empleados. Siendo conscientes de la limitación económica y los efectivos con que cuenta Areciar en el área operaria de los distintos departamentos, ambas partes acuerdan desde la entrada en vigor de éste Convenio realizar una agrupación de municipios, departamentos o EDARES, de cara a establecer un sistema de Guardias intermunicipal e inter zonas operativas. Lo aquí acordado en éste artículo será de aplicación tras la firma de los acuerdos de agrupación, quedando mientras tanto, en la cuantía que el antiguo Convenio establecía para jornada de guardia a 5,5€ por día en Estado de Guardia y por municipio.

Debido al carácter público de los servicios que presta la empresa, todo el personal que por sus funciones específicas sea designado para desarrollar su trabajo en el ámbito de dichos servicios, -especialmente dentro del área técnica y operaria- estará obligado a garantizar el funcionamiento de los mismos, ajustándose, en su caso, a los sistemas semanales de guardia que la empresa estime necesarios.

La guardia consistirá en estar localizado y atender, fuera de su jornada laboral, las actuaciones de urgencia y las especificadas en este artículo que se produzcan en los distintos servicios asignados al trabajador. En caso de una actuación de necesidad urgente, el trabajador podrá prestar funciones de apoyo en servicios no asignados, hasta el restablecimiento del mismo.

Como compensación por la prestación de estas tareas, el trabajador percibirá un complemento económico de 17,50€, por día en estado de guardia. Este importe será aplicable a partir de la entrada en vigor del convenio y se incrementará porcentualmente en los términos anuales que marquen las sucesivas LPGE de cada ejercicio.

Este plus se establece por la condición de estar de guardia, independientemente del número de municipios o abonados atendidos.

Estas guardias serán realizadas por cada trabajador un máximo de dos semanas al mes, salvo necesidades de organización de la empresa, especialmente en los casos de periodos vacacionales, bajas laborales o causas de fuerza mayor.

Este importe lleva incluido una serie de funciones en su labor diaria que se describen a continuación:

- Llevar el teléfono de guardia, facilitado por la empresa, encendido 24 horas, atendiendo las llamadas que se reciban.
- Estar localizable, disponible y en disposición de atender las incidencias que puedan surgir dentro de un plazo de tiempo razonable (máximo 60 minutos).
- Realización de los trabajos rutinarios de revisión de depósitos, parámetros de redes e instalaciones, control de cloro, apertura/cierre de válvulas cuando sea necesario, comprobación de alarmas, arranque y paro de bombas en caso de fallo de automatismos y comprobación de anomalías relacionadas con la prestación de los servicios fuera de la jornada de trabajo. Lo anterior incluye el desplazamiento a dichas instalaciones si fuese necesario en caso de no disponer de telecontrol o fallo de este.
- Realizar las actuaciones que sean necesarias en caso de anomalías: comunicación al inmediato superior, comunicación al centro de control de la red de alta si fuese necesario, rearme de diferenciales, reseteo de estaciones remotas, interrupciones de suministros, avisos a empresas subcontratadas, señalización y vallado de zonas afectadas en caso de averías o incidencias.
- En el caso de que una de las empresas subcontratadas tenga que actuar fuera del horario laboral, incluidos fines de semana y festivos (empresas mantenimiento alcantarillado, búsqueda de fugas, apoyo obra civil, laboratorio, desinsectación y desratización, limpieza y desinfección de las oficinas): acompañamiento a la zona de trabajo, indicación de los trabajos a realizar, señalización y vallado de la zona de trabajo, apertura y cierre de los partes de trabajo, atención de las cuestiones que le plantee la empresa y comprobación, a la finalización de los trabajos realizados, que éstos han quedado correctamente ejecutados.

La ejecución de dichas tareas incluidas en el Plus de Guardia-Mantenimiento no dará derecho al cobro de ningún otro plus, aquí reflejado en el Convenio.

Todo el personal de mantenimiento adscrito a un servicio, deberá permanecer de guardia, es decir, estar localizados en un tiempo de respuesta máximo de 60 minutos, para solventar cualquier incidencia que se produzca, en base a un cuadrante que se establecerá con carácter previo por la empresa.

Todas las horas efectivamente trabajadas en la realización de trabajos no incluidos en las condiciones anteriores, fuera de su jornada de trabajo ordinaria, que precisen urgencia, será considerado como hora extraordinaria siempre y cuando no sea posible posponerlo hasta el siguiente día laboral. Lo anterior requerirá la previa comunicación y visto bueno de su superior. En éste caso, y en relación a la aplicación de los pluses de nocturno y festivos en éste Convenio, si serán de aplicación, en caso de que se cumpla lo especificado en ellos.

Los servicios de guardia, con carácter general, se establecerán por periodos semanales de lunes a lunes, salvo otros acuerdos por necesidades organizativas de la empresa. Éstos comenzarán a la finalización de la jornada laboral ordinaria y finalizarán al inicio de la jornada laboral siguiente.

El servicio de guardia se prestará con carácter general en un radio de actuación no superior a 40 kilómetros, salvo que por necesidades puntuales del departamento hubiese que fijar otro superior. La empresa establecerá un cuadrante anual dónde se agrupen los municipios, y las distintas instalaciones de la empresa a los que los trabajadores habrán de atender.

Los servicios de guardias serán establecidos y organizados por los responsables correspondientes plasmándose la organización en un cuadrante. La organización podrá implicar la prestación de los servicios de guardias por un trabajador en varios municipios que se encuentren dentro de la distancia expuesta en el párrafo anterior. En cualquier caso, la empresa facilitará los medios de transporte necesarios para atender los servicios de guardia.

Artículo 28. Locomoción y gastos de viaje.

La Empresa está obligada a facilitar medios de locomoción para desplazamiento del trabajador dentro de la jornada laboral.

Todo empleado que de mutuo acuerdo con la Empresa, dentro de su jornada laboral o en jornada extraordinaria, tenga que utilizar su vehículo propio para el desarrollo de su misión, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados al precio oficial establecido en la orden EHA/3770/2005 de 1 de diciembre, o norma posterior que lo modifique.

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

El personal que por necesidades y requerimiento de la Empresa se desplace fuera del centro de trabajo, y el desplazamiento le obligue a almorzar o pernoctar fuera de la misma, presentará justificante de los gastos que se le hayan ocasionado para su abono. No obstante, como norma general, operará lo señalado en la siguiente tabla:

<i>Diets en territorio nacional</i>	<i>Dieta completa</i>	<i>Por alojamiento</i>	<i>Dieta entera</i>	<i>Media dieta</i>
Grupo A	155,90 €	102,56 €	53,34 €	26,67 €
Grupo B	103,37 €	65,97 €	37,40 €	18,70 €
Grupo C	78,92 €	48,92 €	30,00 €	15,00 €

Cuando se pueda prever que el desplazamiento ha de ocasionarle un desembolso de cierta importancia, podrá solicitar que se le facilite para su posterior justificación una cantidad a cuenta.

Estos gastos deberán ser autorizados previamente por su superior jerárquico.

Capítulo IV. Jornadas, horarios, descansos y permisos

Artículo 29. *Jornada laboral.*

▪ Jornada anual:

Durante la vigencia del presente convenio, el cómputo de horas anual para los distintos grupos de trabajo será de: 1512 horas resultante de multiplicar 7 horas diarias por 216 días laborales (365 días, menos 104 sábados y domingos, menos 22 días de vacaciones, menos 17 festivos -3 empresa, 2 locales, 2 autonómico y 10 nacionales-, menos 6 días de libre disposición).

Para la aplicación del cómputo de la jornada anual y con independencia de las fiestas nacionales (10), autonómicas (2) y locales (2), se considerarán festivos los días 24 y 31 de Diciembre (2), salvo que sean sábado, domingo o festivo, en cuyo caso, la empresa, previa negociación en la CIVEA, fijará otros en su lugar. Asimismo, como fiesta gremial, se sitúa el primer viernes de Junio (1).

El personal de la ETAP de Écija, que realiza turnos rotatorios, cubriendo las 24 horas al día, los 365 días al año, realizará un total de 1390 horas* (al resultado anterior se le resta la media de 30,2 horas de compensación de ½ día por festivo trabajado, y 92,4 horas de compensación de ½ días por domingo trabajado).

▪ Jornada semanal:

Para todos los grupos de trabajo, será de 35 horas semanales.

▪ Jornada diaria:

Todo el personal realizará una jornada continua de 7 horas diarias, en horario de 8:00 a 15:00 horas con carácter general.

Si como consecuencia de la organización de los servicios, fuese preciso realizar otra jornada diaria de trabajo, distinta a la indicada, la dirección de la entidad, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, pactará lo que se estime más conveniente para el desenvolvimiento de los trabajos, sujeto a las compensaciones oportunas de descanso, y realizando un reglamento de control horario por departamentos, dónde se reflejen las particularidades del mismo. Este cuadrante anual deberá estar disponible como mínimo un mes antes de su entrada en vigor.

El personal tendrá derecho a la adaptación de su jornada laboral para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, así como en el caso de que se encuentre cursando estudios en centros oficiales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 30. *Prolongación de Jornada.*

La empresa procurará organizar el régimen de trabajo, de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral. Aun así, y debido al carácter de servicio público de primera necesidad, existiendo la posibilidad de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran urgente reparación y otras análogas que por su naturaleza, al término de la jornada laboral sean inaplazables y, no permitan la suspensión del trabajo, el empleado deberá estar disponible para realizar o concluir el trabajo, o en su caso hasta ser sustituido por otro.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas de trabajo interrumpidas, salvo casos de extrema gravedad y clara emergencia declarada por la dirección de la empresa.

Si la prolongación superarse el horario de comida o cena, esto es las 15:30 h. o las 21:30 h., la Empresa estará obligada a proveer de comida o cena al personal afectado, concediéndose al menos media hora en el lugar del trabajo o en sus inmediaciones. Dicho tiempo empleado en la comida será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En caso de no proveer la empresa de comida o cena al personal afectado se le abonará lo que estipulado el artículo 28 del presente Convenio.

En ningún caso esta disponibilidad a la prolongación de la jornada laboral prestada por el trabajador, podrá excederse de un cómputo máximo de 48 horas anuales. En caso contrario, las excedentes, serán consideradas horas extraordinarias, pudiendo la empresa compensarla con vacaciones o retribuirlas conforme a lo estipulado, con carácter general en el artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 31. *Descanso diario.*

Todo empleado/a tendrá derecho a un descanso de treinta minutos durante la jornada de trabajo diaria, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo. Este descanso se disfrutará proporcionalmente a la jornada de trabajo efectiva.

Artículo 32. *Descanso semanal.*

El empleado y empleada tendrá derecho a un descanso semanal, que se realizará preferentemente en sábado y domingo, salvo el personal que por razones de servicio tenga establecido el sistema de turnos. En todo caso, se garantiza un descanso semanal de 48 horas continuadas. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo que por la circunstancia de cambio de turno no sea posible, que tendrá, en cada caso, su propio cuadrante de servicios, el cual será negociado con los representantes de los trabajadores, garantizándose en todo caso el descanso ininterrumpido de 48 horas.

Este artículo no será aplicable a los empleados y empleadas que les afecte, en casos de emergencias para el Municipio.

Artículo 33. *Vacaciones.*

Todo el personal, sin distinción de categoría, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas, de un período de 22 días hábiles (lunes a viernes) o el número de días proporcionales, si su antigüedad en la Empresa fuese inferior a un año.

A petición del empleado, la Dirección podrá fraccionar como máximo en dos periodos las vacaciones, siendo como mínimo una de ellos, una semana natural o cinco días hábiles continuados, salvo en los casos de trabajadores a turnos o situaciones de especial consideración.

Las vacaciones correspondientes al personal de nuevo ingreso en su primer año, serán prorrateadas a razón de 1'83 días hábiles por mes, computando entero aquel en que hubiera ingresado.

Todo el personal deberá solicitar las fechas del disfrute de las vacaciones con la suficiente antelación, que permita la organización de los servicios, que serán disfrutadas dentro del año natural y excepcionalmente hasta el 15 de enero en caso de necesidad por organización del servicio.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador pasará a situación de Incapacidad Temporal, interrumpirá las mismas, debiendo la empresa concederle el período no disfrutado. En este caso, será la empresa quien comunique al trabajador dicho disfrute al reincorporarse. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que corresponda, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que corresponda y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En caso de coincidencia en la petición de las vacaciones sin llegar a acuerdo entre los interesados/as, se establecerán las siguientes prioridades:

- El disfrute de las vacaciones de los empleados/as con hijos/as en edad escolar, coincidirá con el período vacacional de estos.
- Tendrá prioridad en el disfrute el empleado/a de mayor antigüedad siguiéndose para los años posteriores un sistema de rotación.
- Los que por necesidades del servicio no puedan disfrutar las vacaciones dentro del mes de agosto, lo harán en el mes de julio.
- Cuando dos empleados/as de Arcier, convivan juntos formando pareja se les garantizará el derecho a disfrutarlas en el mismo período, si así lo solicitan.

Las vacaciones reguladas en el presente artículo no son sustituibles por compensación económica.

En caso de que el personal cesare por jubilación o fallecimiento y no hubiera disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho, por sí o por sus herederos, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Permisos y licencias.*

Todo el personal tiene derecho a permiso retribuido en los casos que se especifican a continuación; dado que tales permisos son retribuidos, han de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados.

- a) Por matrimonio o formalización de parejas de hecho en los Registros correspondientes, Dieciocho (18) días naturales, prorrogables en quince (15) días más sin que estos últimos sean retribuidos.
- b) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a: tendrá una duración de quince (15) días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en el seno de una familia numerosa; cuando la familia adquiera esta condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento; o cuando el hijo/a nacido/a, adoptado/a o menor acogido tenga una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento; la duración del permiso será de veinte (20) días naturales. Esta duración se aumentará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos (2) días por cada hijo/a a partir del segundo.
Este permiso empieza a contar al día siguiente del hecho causante, si el personal se encontrase de servicio. En caso de aborto o interrupción legal del embarazo, se estará a lo dispuesto en el apartado m).
- c) Por nacimiento de hijo/a prematuro/a o que por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, mientras dure la hospitalización. Asimismo, se tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- d) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, (naturales o de su pareja), un (1) día que será el de la celebración del acto civil o religioso y dos (2) días si es fuera de la provincia.
- e) Por cambio de domicilio habitual: Dos (2) días laborables.
- f) Para resolver asuntos perentorios ante Organismos Oficiales, el tiempo imprescindible para ello.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- h) Para asistencia a consulta médica el tiempo necesario para ello, atendiendo a diversos criterios, que deben aplicarse de manera no restrictiva, como horario de consulta, duración de la misma, centro de trabajo, localidad donde se realice la consulta, necesidad de realizar la consulta en coincidencia con la jornada laboral, entre otros.
No obstante lo anterior, la realización de pruebas médicas de diagnósticos o tratamientos paliativos que motiven la ausencia al trabajo durante la jornada completa, siempre que estén debidamente acreditadas con informe médico o certificación de estancia en institución médica abierta o cerrada, podrán justificarse como permiso retribuido por asistencia a consulta médica.
- i) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de quince (15) días anuales, en períodos de dos días laborables por examen, y cuatro si es fuera de la provincia, que se disfrutarán con carácter previo o coincidiendo con el examen, estudiándose con carácter excepcional su posibilidad de disfrute en los días posteriores al examen, motivado por las características del examen, localidad donde se realice, etc.
- j) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del personal (congresos, mesas redondas, seminarios, cursillos, etc.), relacionados con la actividad objeto de la empresa y previa autorización de la Dirección.
- k) Por fallecimiento de padres, cónyuges, pareja, hijos (naturales o de la pareja) abuelos, nietos (naturales o de la pareja), hermanos y padres e hijos políticos, tres (3) días laborables, si el óbito ocurre en la localidad de residencia del personal y cinco (5) si es fuera de ella.
Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio.
- l) Por fallecimiento de hermanos y abuelos políticos, tíos carnales y políticos, dos (2) o cuatro (4) días laborables, según el fallecimiento ocurra o no en la localidad, y un día para sobrinos carnales o políticos.
Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio.

- m) Por accidente o enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de padres, cónyuges, pareja, hijos, abuelos, nietos y hermanos, hasta un máximo de diez (10) días laborales.
Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio, pudiendo disfrutarse de manera ininterrumpida o en días alternativos.
Dentro de este permiso se incluirán los supuestos de hospitalización o reposo domiciliario exclusivamente referido a cónyuges, pareja, padres e hijos.
- n) Por accidente grave o enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de padres, hermanos y nietos políticos, hasta un máximo de cinco (5) días laborales, por cada circunstancia.
Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio, pudiendo disfrutarse de manera ininterrumpida o en días alternativos.
- o) Por accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de abuelos políticos, hasta un máximo de dos (2) o cuatro (4) días laborales, esto último si se requiere desplazamiento fuera de la provincia. Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio, pudiendo disfrutarse de manera ininterrumpida o en días alternativos.
- p) Para asistencia a Congresos Sindicales o cursillos organizados, ocho días los Delegados y Miembros Natos.
- q) Permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación o exámenes prenatales, la asistencia a pruebas o consultas para la consecución del embarazo con técnicas de fecundación y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- r) En caso de nacimiento de nietos (naturales o de la pareja), uno (1) si es en la misma provincia y tres (3) días laborales en caso de que éste se produzca fuera de ella.
- s) El personal tendrá derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 35 horas anuales para acompañar a visita médica a discapacitados a su cargo y descendientes menores de edad (hijos). También disfrutarán de éste derecho retribuido los trabajadores y trabajadoras con ascendientes mayores de 65 años (padres y padres políticos), cónyuge o pareja legal e hijos mayores de edad, que por sus limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.
- t) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la reducción de sus retribuciones que corresponda.
Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse de cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
En el supuesto de que la reducción de jornada se efectúe por un medio o un tercio de ésta, el personal percibirá el 60 u 80% de sus retribuciones, respectivamente.
- u) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- v) Seis días al año por asuntos propios no acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisar con la antelación suficiente, para permitir la autorización previa correspondiente por su Jefe de Unidad o Servicio. En el mes de diciembre de cada año, podrá disfrutarse como máximo un día por éste concepto.
- w) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- x) La Empresa concederá al empleado que lo solicite permiso no retribuido, entre uno y tres meses, en caso de necesidad y previa valoración en la CIVEA. Como norma general, aquel trabajador que solicite un permiso de éstas características no podrá volver a disfrutar otro hasta pasados cuatro años del último. En esta situación y mientras el trabajador permanezca en situación de alta, se mantendrá la obligación de cotizar, tomándose como base de cotización a efectos de contingencias comunes y profesionales la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional.

Artículo 35. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

A. Permiso por parto:

Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

B. Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple:

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

C. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo:

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

D. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados a), b) y c), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria:

El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

E. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

El empleado o empleada tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o A.R.E.C.I.A.R. donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, el empleado o empleada tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada a que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambas presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

F. Permisos derivados de técnicas prenatales y de fecundación:

Se concederán permisos a las empleadas, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral. Estos permisos se concederán previa justificación de que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo.

G. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer:

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

H. Permiso retribuido por las empleadas en estado de gestación:

Las empleadas en estado de gestación optarán a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

I. Permiso por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las empleadas y los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento:

A los efectos de favorecer la conciliación laboral y familiar, se podrá adoptar dentro de la jornada diaria, distintos horarios de trabajo. Debido al carácter público de la empresa se fija como horario de presencia obligatoria, con carácter general, el periodo comprendido entre las 9,00 a 14,00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada laboral, y siempre que la organización del servicio lo permita, se podrá desarrollar de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 12 años de edad que soliciten acogerse a la modalidad de teletrabajo, regulado en el artículo 7 de este convenio, se les facilitará, siempre que la organización del servicio lo permita, y tendrán preferencia en la concesión de esta modalidad contractual.

Para posibilitar otras situaciones que requieran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se estudiará por la Empresa, poniendo en conocimiento de los representantes de los trabajadores, las solicitudes de los empleados, con posibilidad de establecer una bolsa de horas anuales.

J. Las empleadas y los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria:

Se concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo, sin merma en sus retribuciones. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la empresa podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la empleada y empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Artículo 36. *Excedencias.*

a) Excedencias voluntarias. Los empleados de Areciar incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a disfrutar, en sus mismos términos y condiciones, de las excedencias voluntarias reguladas en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las leyes de ordenación de la función pública de la Comunidad Autónoma Andaluza, en todo aquello que sea aplicable a los funcionarios de la Administración Local.

b) Excedencia forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, quedando, en caso contrario, extinguida la relación laboral.

Artículo 37. *Movilidad por razón de violencia de género.*

Las/os empleadas/os víctimas de violencia de género que se vean obligadas/os a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de sus funciones y Grupo Profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Artículo 38. *Incapacidad laboral y reubicación por motivos de salud. Empleado o empleadas con diversidad funcional.*

En el supuesto que un empleado, sea declarado por el Organismo Oficial correspondiente, en situación de invalidez permanente parcial para su trabajo habitual, bien sea derivada de enfermedad profesional, accidente de trabajo, enfermedad común o accidente no laboral, con la consiguiente disminución de su capacidad física, psíquica o sensorial, Areciar, previa consulta con la CIVEA, adaptará dicho puesto de trabajo acorde con sus circunstancias personales y abonándosele en todo caso la remuneración íntegra correspondiente al puesto que desempeñaba.

Del mismo modo, cuando los servicios de prevención, a través del programa de Vigilancia de la Salud, detecten tras la aplicación de los distintos protocolos, situaciones de «limitación en la aptitud» del trabajador en su puesto de trabajo, que recomienden la no realización de determinadas funciones laborales, Areciar, previa consulta con la CIVEA, estudiará igualmente la situación personal, adaptando su puesto de trabajo a las limitaciones, abonándosele igualmente en todo caso la remuneración íntegra correspondiente al puesto que desempeñaba.

En los supuestos anteriores, el trabajador podrá solicitar igualmente a la empresa, el traslado a otro puesto de análoga categoría a la que viene desempeñando y se encuentre vacante. Dicha solicitud será estudiada por Areciar, y en su caso se realizarán las pruebas de aptitud correspondientes para la ocupación del nuevo destino. En éste caso, se respetarán las condiciones económicas (salario base, complemento de destino y antigüedad), aplicando en todo caso el complemento específico del nuevo puesto destinado.

Areciar asegurará una correcta protección de su personal laboral, procediendo a la adaptación del puesto de trabajo en aquellas personas trabajadoras que por sus propias características personales o estado biológico conocido, puedan ellos, el resto de personal o terceros relacionados con la Areciar ponerse en situación de peligro o en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Areciar garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Capítulo V. Atenciones sociales

Artículo 39. *Programa de Acción Social.*

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes acuerdan llevar a efecto, el programa de Acción Social que a continuación se indica:

- a) Complementos por baja médica: Se acuerdan las siguientes mejoras con respecto a la Base Reguladora en situación de baja médica.
 - Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, y hasta un plazo máximo de 360 días, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones de devengo periódico y mensual que vinieran correspondiendo a dicho personal. Estas medidas finalizarán en el momento que el trabajador pase a pago directo.
 - Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones de devengo periódico y mensual que vinieran correspondiendo a dicho personal. Estas medidas finalizarán en el momento que el trabajador pase a pago directo.
- b) Préstamos: Los trabajadores podrán solicitar préstamos sin intereses, a devolver en las 12 mensualidades siguientes a su percepción, por un importe máximo de 1.500 €, que podrá ser aumentado hasta 3.000 €, a devolver en 24 meses, en caso de necesidad manifiesta debidamente acreditada que será valorada por la empresa. En ningún caso se podrá superar la cantidad de 30.000 euros que es el importe que la entidad dispondrá para esta acción.
- c) Ayuda Social: La empresa dotará una bolsa de acción social anual de 3.000€ por trabajador, o cuantía correspondiente en función del tiempo de contrato. Se podrá fraccionar en dos pagos, uno en junio y otro en diciembre. Podrán acceder a ella, todos los empleados(as), mediante solicitud presentada por cada anualidad, con anterioridad al 15 de mayo y al 15 de diciembre, mediante facturas o documentos justificativos que acrediten tal gasto. Estarán cubiertos dentro de ésta modalidad los siguientes conceptos:
 - Gastos médicos, o de profesionales sanitarios no cubiertos por el Sistema Nacional de Seguridad Social.
 - Gastos farmacéuticos, ortopédicos o protésicos.
 - Gastos en ópticas, centros de audición, tales como gafas, lentillas, audífonos, etc.
 - Gastos relacionados con formación en estudios reglados, tanto del trabajador como de la unidad familiar. Para éste conceptos se establece una cuantía fija de 300€ por la matriculación del hijo/hija en guardería, primaria, secundaria y bachillerato. Los gastos de matriculación en formación universitaria se podrán justificar con la carta de pago de la matrícula oficial.
 - Aportaciones a planes o fondos de pensiones.
- d) Seguro de Accidente-Vida: Todos los empleados(as) disfrutarán de un seguro colectivo de accidente-vida, con un riesgo cubierto de 24 horas y un capital asegurado de 50.000 € por cada empleado(a) en caso de muerte o invalidez en sus grados de gran invalidez, absoluta para todo trabajo y total para la profesión habitual.
- e) Asistencia Legal: Todos los trabajadores de Areciar, gozarán de asistencia letrada por cuenta de la Empresa, en todas las incidencias derivadas del desempeño de sus funciones laborales.

Artículo 40. *Jubilación forzosa.*

De conformidad con la Disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, con arreglo a los siguientes requisitos y aplicación transitoria:

- a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida de extinción del contrato de trabajo a que se refiere este artículo será aplicable, para aquellos trabajadores que tengan cumplidos 67 años en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, en el plazo de 12 meses desde el inicio de la vigencia del mismo.
- c) Para el resto de trabajadores estas medidas serán aplicables a los 36 meses de su entrada en vigor.
- d) La medida está vinculada a objetivos de política de empleo como son los siguientes:
 - Mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos y en este sentido la empresa se compromete a continuar con los procesos de estabilización del empleo temporal, como los previstos en la Oferta de Empleo de 2020.
 - La jubilación de los trabajadores implicará la inclusión de la vacante en la siguiente oferta de empleo público y la convocatoria, en el plazo máximo de 3 meses, de los correspondientes procesos selectivos para cubrir la plaza u otra que se cree en su sustitución, fomentando la promoción profesional de los empleados fijos si así procediera.
 - La contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

No obstante todo anterior, y en previsión de un inminente cambio normativo que regule la jubilación de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar estas medidas en función de la regulación vigente en cada momento.

Artículo 41. *Jubilación parcial.*

Areciar, facilitará las solicitudes de los trabajadores, que cumpliendo los requisitos legales, deseen acogerse a las situaciones de Jubilación anticipada con contrato de relevo, en los términos que marca el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 42. *Premio a la jubilación anticipada.*

En el caso de que el trabajador acceda a la jubilación anticipada por voluntad del interesado percibirá de la Areciar, en concepto de prestación social por jubilación, una cantidad equivalente a 1,5 las retribuciones de devengo periódico y mensual que le correspondan por cada trimestre que anticipe su jubilación a la edad exigida que resulte de aplicación para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, y hasta un máximo de 12 mensualidades.

El importe de los premios a que se refiere este apartado podrá satisfacerlo Areciar en un plazo máximo de hasta 3 meses, contados a partir de la fecha en que se reciba la resolución aprobatoria de la Seguridad Social, en uno o varios pagos dentro de este plazo.

Capítulo VI. Salud laboral y seguridad en el trabajo

Artículo 43. *Seguridad y Salud laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante. El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Artículo 44. *Uniformes y ropa de trabajo, y equipos de protección (E.P.I.).*

Areciar estará obligada a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos empleados y empleadas que, por su actividad laboral en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle así lo determine el anexo I del convenio, estando obligado el personal a su utilización durante su jornada de trabajo. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se coordinará anualmente la regulado en el presente convenio. La empresa destinará una partida presupuestaria en los presupuestos anuales destinada a cubrir gastos de ropa de trabajo y EPIS.

Areciar adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados a las funciones y actividades que deba realizar el personal, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos. Así mismo deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual (E.P.I.) adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

La entrega de tales prendas se hará en abril y octubre según corresponda a verano o invierno, respectivamente, si bien a aquellos empleados y empleadas que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral. Por parte del Área de Recursos Humanos se facilitará información al Departamento de Compras sobre las bajas laborales de duración superior a seis meses en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

Las prendas y calzado que se deterioren como consecuencia de su uso en el trabajo se repondrán automáticamente, previa entrega de las mismas.

El uso por el trabajador de las equipaciones que le fueron entregadas por Arciar será obligatorio durante todo el tiempo de duración de la jornada laboral, quedando totalmente prohibido su uso fuera de la misma. Dicha equipación no será propiedad del trabajador.

Para la compra de EPIS será el Comité de Seguridad y Salud Laboral el órgano junto con los asesores que se estime conveniente en cada caso, los que determinen, qué protecciones son las más adecuadas para cada puesto de trabajo específico. En todo lo referido a esta materia se cumplirá lo establecido en la LPRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

No podrán considerarse uniformes o ropa de trabajo los EPIS.

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Asimismo, tampoco lo será adquirir ropa de mayor o menor calidad que la proporcionada por Arciar que será quién efectúa la compra.

Los uniformes y ropa de trabajo son de uso obligatorio y solo podrán ser usados durante la jornada laboral.

Cuando se trate de categorías profesionales en cuyo uniforme se dé la opción de elegir entre una prenda u otra, antes de otorgar dichas prendas los empleados y empleadas manifestarán cuál es su opción y, a través del Jefe de Servicio correspondiente, se transmitirán al Departamento de Compras las relaciones de uniformes que se hayan solicitado.

Anualmente, el de Comité de Seguridad y Salud acordará en enero las posibles modificaciones, sin perjuicio de que por la creación de nuevos servicios o por la detección de falta de prendas de protección física para los empleados y las empleadas sea necesaria la reunión en otros meses, procediéndose a enviar los acuerdos al Comité de Empresa, y a las Secciones Sindicales. La elección de las prendas para su posterior adjudicación se efectuará por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, que hayan intervenido en la elaboración de los cuadros de ropas y uniformes, no obstante, podrán asistir asesores/as, con voz, pero sin voto. Se contará asimismo con la asistencia del Coordinador de Prevención.

Todo personal con dotación de uniformes, que sufra cualquier anomalía y con la debida prescripción facultativa del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral, tendrá el equipo adaptado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo. En el Almacén de Uniformes y Prendas de Trabajo, existirá un stock suficiente de ropa y botas de agua.

Se adjunta en Anexo I las relaciones de prendas de trabajo y uniformes.

Artículo 45. *Vigilancia de la salud.*

1. El presente artículo y sucesivos, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y empleadas.

2. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el presente convenio serán objeto de una revisión médica anual que se efectuará por el órgano competente dentro de la jornada laboral.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores del personal laboral. La Arciar los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

3. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

6. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 46. Salud laboral y Seguridad en el trabajo.

Al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y empleadas y al objeto de hacer efectivo este principio, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan constituir el Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de Areciar.

Areciar realizará una política integral de protección de la salud de los empleados y empleadas mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

Areciar y los representantes de los empleados y empleadas establecen los siguientes principios programáticos:

- a) El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del empleado o empleada. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el empleado o empleada a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.
- b) Areciar a través de la evaluación periódica de riesgos laborales relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta a la Comisión de Seguridad y Salud, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.
- c) Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral de los empleados y empleadas, siendo impartidas por el Servicio de Prevención de Areciar o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.
- d) Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo a los empleados o empleadas con condiciones físicas disminuidas.
- e) En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad de cualquier trabajador o trabajadora que designe Areciar.

Artículo 47. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de A.R.E. CIAR en materia de prevención de riesgos.

Su funcionamiento se regulará en base al artículo 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 48. Delegados/as de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Su regulación, competencias y garantías se regulan en los artículos 35, 36 y 37 de la LPRL.

Artículo 49. Principios de la acción preventiva.

Areciar aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el art. 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Artículo 50. Derecho de los empleados/as a la protección de riesgos laborales.

Areciar deberá garantizar la seguridad y salud de los empleados/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los empleados/as.

Artículo 51. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.

Areciar tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. a estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los empleados/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, Areciar llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Artículo 52. Coordinación de las actividades preventivas.

A. En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, Areciar deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores/as que vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes de Areciar, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R.D. contempla.

Los Delegados/as de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por Areciar con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores/as empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

B. En obras de construcción en un centro de trabajo de Areciar, donde concurren trabajadores/as de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores/as de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales..

Esta normativa se contempla con un Protocolo de coordinación de actividades empresariales preventivas de Areciar.

Artículo 53. *Formación de los empleados y empleadas.*

En cumplimiento del deber de protección Areciar impartirá la formación teórica y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los empleados y empleadas, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

Areciar proporcionará a todos los nuevos empleados y empleadas la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Artículo 54. *Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.*

De acuerdo con el art. 20 de la LPRL, Areciar deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores/as con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

Artículo 55. *Equipos de protección individual.*

Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que según las especialidades o actividades de los servicios sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17 de la LPRL.

Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria, y será el Comité de Seguridad y Salud Laboral el órgano, asistido de los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, en cualquier caso en todo lo referido a esta materia se cumplirá lo establecido en la LPRL y en el Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención. No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPI's. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPI's.

Para la compra de los EPI's será necesario el informe técnico del Servicio de Prevención que llevará el registro de las entregas y se encargará de la formación en relación a su uso, riesgo añadido y mantenimiento. Se considerará obligatorio el uso de los EPI's para aquellas categorías y / o puestos de trabajo en los que se contemple su utilización y entrega.

Artículo 56. *Protección de la maternidad.*

A. La empleada en estado de gestación tendrá derecho a que por el servicio de prevención y salud laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la ley de prevención de riesgos laborales (LPRL)

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas empleadas, Areciar adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas podrán incluir el establecimiento de la modalidad de teletrabajo.

B. En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la empleada tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley PRL.

C. La empleada no podrá ser despedida en ningún caso en situación de embarazo, declarándose nulo el despido si se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

D. En todo caso, la empleada conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

Artículo 57. *Protección de los empleados y empleadas especialmente sensibles a determinados riesgos.*

En lo relativo a la protección de los empleados y empleadas especialmente sensibles a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL.

Capítulo VII. Empleo

Artículo 58. *Medidas contra el paro.*

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

1. Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
2. Ningún empleado o empleada de Areciar ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá por tanto, más de un salario.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 59. *Régimen de faltas y sanciones*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 60. *Clasificación de las faltas*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Son faltas «leves» las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un treinta días.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».

7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Se clasificarán como faltas «graves» las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «muy grave».
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.
13. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».
14. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
15. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.
16. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
19. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 61. *Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleven despido, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos y entregará una copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores de su centro de trabajo.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga. 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 y Secretario, debiendo recaer el nombramiento del primero en trabajador clasificado profesionalmente en una categoría igual o superior a la del expedientado.
3. La incoación del procedimiento, con el nombramiento de Instructor y Secretario, se notificará al trabajador sujeto a expediente, a los designados para ostentar dichos cargos y al Comité de Empresa.

B) Fase de desarrollo.

1. El Instructor 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 Instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al expedientado, que podrá ser asistido en este acto por un representante de la Sección Sindical.

En ese mismo acto, el trabajador expedientado podrá proponer en su defensa, la práctica de las pruebas que considere convenientes.

3. La Dirección de la Empresa estará obligada a facilitar al Instructor 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 quince días hábiles, contados a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor 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 al trabajador.

6. El pliego se le notificará al trabajador expedientado, disponiendo éste de un plazo de siete días hábiles para acceder al expediente completo y formular el pliego de descargo y las alegaciones que estimen convenientes.

7. Por el mismo plazo anterior se dará traslado del pliego de cargos, en casos de falta grave o muy grave, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, al objeto de que emitan los informes o alegaciones que estimen por conveniente.

8. El Instructor formulará dentro de los diez 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 del trabajador 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 un mes y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente. Transcurrido dicho plazo sin haberse dictado resolución, se entenderá sobreesido 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 el trabajador responsable.

3. La resolución deberá ser notificada al trabajador y al Comité de Empresa, en el plazo de 10 días hábiles.

Artículo 62. *Graduación de las sanciones*

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- A. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 63. *Prescripción.*

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 aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 64. *Acumulación de faltas.*

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

- A. Faltas leves: 3 meses.
- B. Faltas graves: 6 meses.
- C. Faltas muy graves: 1 año.

Capítulo IX. Derechos sindicales

Artículo 65. *El Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa es el único órgano representativo del conjunto de los empleados y empleadas afectados por el presente Convenio Colectivo, y como tal órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados/as.

Para el desarrollo de la acción sindical, durante la vigencia del presente Convenio, y para gastos generales, se librarán a justificar 1200 euros anuales al Comité de Empresa. Los gastos realizados serán justificados mensualmente por los Delegados/as al Presidente/a del Comité de Empresa, que será el encargado/a, de hacerlo asimismo ante Departamento de Recursos Humanos.

Funciones y competencias:

- a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a Areciar de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

Asimismo, elaborará Proyectos de carácter socio-cultural, deportivo y recreativo, que serán tenidos en consideración.

- b) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del centro o servicio.
- c) En materia de Seguridad e Higiene corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.
- d) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.
- e) Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.
- f) Tendrá derecho a recibir información sobre el absentismo laboral, horas extraordinarias, contratación laboral, Planes de Formación, así como de aquellas otras materias que expresamente se prevén en este convenio..
- g) El Área de Recursos Humanos celebrará cada dos meses una reunión con el Comité de Empresa salvo que por urgencia del tema a tratar requiera menor plazo.
- h) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores/as y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.
- i) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio Colectivo se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, este será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto, transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente/a del mismo o persona en quien delegue.

Derechos y garantías:

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado/a.

a) En caso de imposición por parte de Areciar de cualquier sanción a los delegados/as del Comité de Empresa, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

b) Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado/a del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 66. *Crédito horario.*

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de quince horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones, que podrán utilizar con el único requisito de avisar de la ausencia al trabajo, con la antelación necesaria a la dirección del servicio a que están adscritos. Estas horas serán retribuidas como horas trabajadas a todos los efectos, previa comunicación a Areciar con dos días de antelación, y posterior justificación, excepto en asuntos de naturaleza urgentes, entendiéndose estos como aquellos asuntos que no puedan ser aplazados, y justificación del tiempo empleado para ello. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los servicios de personal.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por Areciar, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva.

Artículo 67. *Reuniones informativas con los empleados/as.*

Con independencia del derecho de reunión regulado en el artículo 46 Capítulo IV y concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público, la Representación Sindical podrá celebrar reuniones con los trabajadores/as en sus respectivos centros de trabajo sobre asuntos de su interés directo, fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la Dirección de Areciar..

Excepcionalmente, durante la Negociación Colectiva podrá celebrar asambleas dentro de la jornada laboral. Dicha asambleas tendrán lugar preferentemente al inicio o ante de finalizar la jornada de trabajo.

Están legitimados para convocar asambleas:

- a) El Comité de Empresa.
- b) Los Delegados de las Secciones Sindicales legalmente constituidas en Areciar.

A estos efectos, bastará con ponerlo en conocimiento de Areciar, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Comunicación con antelación de dos días laborables.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Remitir orden del día.

Artículo 68. *Constitución y composición de la Mesa General de Negociación.*

La Mesa General de Negociación reguladas en los artículos, 34, 35 y 36.3 del TREBEP estará formada por dos representantes por cada Sección Sindical, y un número equivalente de miembros en representación de la Areciar.

La representatividad de la parte social en las Mesas Generales será la determinada en el TREBEP.

El voto de cada una de las secciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación será ponderado en función de la representación que cada una ostente en el ámbito de Areciar. A estos efectos son de aplicación a esta Mesa General los criterios establecidos en el TREBEP sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal laboral del correspondiente ámbito de representación.

Los acuerdos que se adopten serán aprobados por mayoría de cada una de las partes y quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que se firmará por ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante para las mismas, integrándose como parte del articulado del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que alguna de las organizaciones que componen la Mesa General pudiera decidir retirarse de la negociación, la Mesa podrá seguir funcionando válidamente, siempre que el número de componentes en cada una de las representaciones permita la toma de acuerdos.

Artículo 69. *Secciones sindicales y sus derechos.*

En todo el ámbito de Areciar se reconoce exclusivamente una sola sección sindical para cada una de las centrales sindicales legalmente constituidas.

Las secciones sindicales que hayan accedido al Comité de Empresa en Areciar a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un delegado de dicha sección sindical.

Tanto las Secciones Sindicales como los Delegados Sindicales podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncio para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por Areciar en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso de los empleados/as municipales.

Artículo 70. *Derechos y garantías de los Delegados Sindicales.*

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación, así como los derechos reconocidos en el artículo 10.3 de la ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 71. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria de seguimiento para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos sobre las materias señaladas en el presente acuerdo, excepto para aquéllas en que exista reserva de ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador/a o mediadoras/es podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los pactos y acuerdos regulados en el presente Convenio Colectivo, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto o acuerdo conforme a lo previsto en el estatuto básico del empleado público.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

Artículo 72. *Protección del medio ambiente.*

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices que en materia de protección medioambiental establecidas, con los siguientes objetivos:

- a) Reducción del consumo energético.
- b) Reducción del consumo de agua.
- c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción, utilización y aplicación provocan o existen indicios que puedan provocar un deterioro medioambiental y riesgo para la salud tanto para el personal de Areciar como para la población en general.

- f) Incrementar la concienciación de los trabajadores y de los organismos.

g) En general, mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades de Areciar y el comportamiento de los trabajadores en este ámbito.

Capítulo X. Subrogación empresarial

Artículo 73. *Subrogación empresarial y garantía de absorción de los trabajadores.*

En materia de subrogación empresarial, se estará a lo dispuesto por el Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, en lo aplicable a los organismos públicos.

No obstante, cuando la actividad de uno, varios o todos los centros de trabajo, cese por finalización o modificación total o parcial de los Convenios de Cesión de Competencias, Contrato Plurianual de encomienda de gestión o bien por desaparición de la Empresa y sea adjudicataria de dicha explotación o servicio otra entidad pública, Ayuntamiento o empresa mercantil, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándose y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en este Convenio.

Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que por motivos tecnológicos, medioambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva.

Igualmente, lo estipulado en éste Convenio será de aplicación en caso de modificación del régimen jurídico de Areciar, que pudiera derivar en una posible transformación societaria. Los trabajadores amparados por éste acuerdo, serán subrogados, conservando los derechos que se señalan en el párrafo anterior, a la nueva fórmula jurídica.

Disposiciones adicionales

Primera: En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el resto de la legislación vigente de aplicación (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, etc.).

Segunda: En relación con lo previsto en la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Areciar se encuentra obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral, para lo cual adoptara las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, debiendo elaborar y aplicar un plan de igualdad, previo análisis de la situación y condiciones de la plantilla a estos efectos.

Tercera: Se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado oficial de convivencia, a los efectos oportunos.

Cuarta: A partir de la entrada en vigor del Convenio, se constituirá una Mesa de Consolidación de Empleo Temporal, según lo establecido en el T.R.E.B.E.P., y la LPGE.

Areciar efectuará convocatorias de consolidación y estabilización de empleo temporal para cubrir los puestos de carácter estructural, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente, con los límites y condiciones que se establezcan en cada momento por la legislación de aplicación.

A propuesta de los representantes sindicales, se elaborará un calendario de planes de consolidación. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a la legislación aplicable, con garantías de los principios constitucionales y según las previsiones del artículo 11 del presente Convenio.

Quinta: Se entenderá por discapacitado psíquico, físico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, y O.M. de 8 de marzo de 1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposiciones transitorias

Primera. Todos los artículos del presente Convenio que, por así establecerlo alguna norma estatal o autonómica, no pudieran ser de aplicación, tendrán suspendidas su vigencia mientras dure dicha situación, restableciéndose la misma de forma inmediata desde el momento en que fuera legalmente posible.

Disposiciones finales

Primera. El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su firma.

Segunda. Del presente Convenio se dará traslado a todas Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Unidades Administrativas, quienes responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre los Sindicatos y Areciar, y una vez aprobados por el órgano competente.

Tercera. Los Anexos al presente Convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

ROPA DE TRABAJO

Prenda	Unidades	Frecuencia
Puesto de Trabajo: <i>Técnico</i>		
Calzado de seguridad: tipo bota o zapato	1 ud.	Cada 2 años
Bota de agua	1 ud.	Cada 4 años (valorar necesidad)
Ropa de abrigo: a elegir entre parka AV, chaleco s/mangas AV o shoftshell AV	1 ud.	Cada año
Chaleco alta visibilidad	1 ud.	Cada año
Gorra	1 ud.	Cada año
Puesto de trabajo: <i>Operario Mantenimiento Redes Abastecimiento y Saneamiento</i>		
Calzado de seguridad: tipo bota o zapato	2 ud.	Cada año (valorar necesidad)
Bota de agua	1 ud.	Cada 2 años (valorar necesidad)
Pantalones: a elegir entre sin forro o con forro. Con reflectante	3 ud.	Cada año
Chaleco alta visibilidad	1 ud.	Cada año
Polo manga corta, reflectante	3 ud.	Cada año
Polo manga larga, reflectante	2 ud.	Cada año
Forro polar AV, sudadera AV, Jersey AV, Cazadora AV	A elegir 2 ud.	Cada año
Chaleco s/mangas AV, shoftshell AV, parka AV	A elegir 1 ud.	Cada 2 años
Traje agua AV	1 ud.	Cada 2 años (valorar necesidad)
Gorra	2 ud.	Cada año
Puesto de trabajo: <i>Laboratorio</i>		
Calzado de seguridad: tipo bota o zapato	1 ud.	Cada 2 años (valorar necesidad)
Bata o guardapolvo	1 ud.	Cada año (valorar necesidad)
Chaleco alta visibilidad	1 ud.	Cada año
Puesto de trabajo: <i>Lector</i>		
Calzado de seguridad: tipo bota o zapato	1 ud.	Cada año
Bota de agua	1 ud.	Cada 4 años (valorar necesidad)

<i>Prenda</i>	<i>Unidades</i>	<i>Frecuencia</i>
Pantalones: a elegir entre sin forro o con forro. Con reflectante	3 ud.	Cada año
Chaleco alta visibilidad	1 ud	Cada año
Polo manga corta, reflectante	3 ud	Cada año
Polo manga larga, reflectante	2 ud	Cada año
Forro polar AV, sudadera AV, Jersey AV, Cazadora AV	A elegir 2 ud ud	Cada año
Chaleco s/mangas AV, shoftshell AV, parka AV	A elegir 1 ud	Cada 2 años
Traje agua AV	1 ud	Cada 2 años (valorar necesidad)
Gorra	2 ud	Cada año
Puesto de trabajo: <i>Operario EDAR</i>		
Calzado de seguridad: tipo bota o zapato	2 ud.	Cada año (valorar necesidad)
Bota de agua	1 ud.	Cada 2 años (valorar necesidad)
Pantalones: a elegir entre sin forro o con forro. Con reflectante	3 ud.	Cada año
Chaleco alta visibilidad	1 ud	Cada año
Polo manga corta, reflectante	3 ud	Cada año
Polo manga larga, reflectante	2 ud	Cada año
Forro polar AV, sudadera AV, Jersey AV, Cazadora AV	A elegir 2 ud	Cada año
Chaleco s/mangas AV, shoftshell AV, parka AV	A elegir 1 ud	Cada 2 años
Traje agua AV	1 ud	Cada 2 años
Gorra	2 ud	Cada año
Puesto de trabajo: <i>Operario ETAP</i>		
Calzado de seguridad: tipo bota o zapato	1 ud.	Cada año
Bota de agua	1 ud.	Cada 4 años (valorar necesidad)
Pantalón azul marino	2 ud.	Cada año
Chaleco alta visibilidad	1 ud	Cada año
Camisa / polo manga corta, celeste	2 ud	Cada año
Camisa manga larga, celeste	2 ud	Cada año
Jersey / sudadera azul marino	2 ud	Cada año
Chaleco s/mangas AV, shoftshell AV, parka AV	A elegir 1 ud	Cada 2 años
Traje agua AV	1 ud	Cada 2 años (valorar necesidad)
Gorra	2 ud	Cada año
Puesto de trabajo: <i>Operario Mantenimiento Red Alta</i>		
Calzado de seguridad: tipo bota o zapato	1 ud.	Cada año
Bota de agua	1 ud.	Cada 2 años
Pantalón azul marino	2 ud.	Cada año
Chaleco alta visibilidad	1 ud	Cada año
Camisa /polo manga corta, celeste	2 ud	Cada año
Camisa manga larga, celeste	2 ud	Cada año
Jersey / sudadera azul marino	2 ud	Cada año
Chaleco s/mangas AV, shoftshell AV, parka AV	A elegir 1 ud	Cada 2 años
Traje agua AV	1 ud	Cada 2 años (valorar necesidad)
Mono trabajo	1 ud	Cada año
Gorra	2 ud	Cada año
Puesto de trabajo: <i>Limpiadora</i>		
Calzado de seguridad limpieza	1 ud.	Cada año
Casaca limpieza	2 ud.	Cada año
Pantalón limpieza	2 ud.	Cada año

ANEXO: II ESQUEMA DE PARENTESCO

