



**ALJARAFESA**  
EMPRESA MANCOMUNADA DEL ALJARAFE

CONVENIO COLECTIVO 2021 - 2025

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO  
ENTRE LA EMPRESA MANCOMUNADA  
DEL ALJARAFE, S.A. (ALJARAFESA)  
Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE LA INTEGRAN  
2021-2025**

**INDICE**

<b>TÍTULO PRIMERO. - DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>4</b>
Artículo 1.- Ámbito Objetivo y Funcional.....	4
Artículo 2.- Ámbito Personal y Territorial.....	4
Artículo 3.- Vinculación a la Totalidad. ....	4
Artículo 4.- Vigencia.....	4
Artículo 5.- Publicación del Texto del Convenio Colectivo. ....	5
Artículo 6.- Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. ....	5
Artículo 7.- Compromiso con los sistemas extrajudiciales para la resolución de conflictos laborales. ....	6
Artículo 8.- Denuncia y Prórroga del Convenio Colectivo.....	6
Artículo 9.- Compensación y Absorción.....	7
Artículo 10.- Garantía “ad Personan”, subrogación y garantía de puesto de trabajo. ....	7
Artículo 11.- Organización del Trabajo.....	7
Artículo 12.- Movilidad funcional.....	8
Artículo 13.- Prestación del trabajo. ....	9
Artículo 14.- Trabajo a distancia (teletrabajo). ....	9
Artículo 15.- Estructura y Clasificación Profesional.....	11
<b>TÍTULO SEGUNDO. - RÉGIMEN Y JORNADA DE TRABAJO .....</b>	<b>16</b>
Artículo 16.- Jornada Laboral. ....	16
Artículo 17.- Horario de trabajo. ....	16
Artículo 18.- Horas Extraordinarias. ....	19
Artículo 19.- Días Festivos. ....	20
Artículo 20.- Vacaciones.....	21
Artículo 21.- Licencias y Excedencias. ....	22
<b>TÍTULO TERCERO. - RÉGIMEN ECONÓMICO .....</b>	<b>26</b>
CAPÍTULO I.- SALARIO. ....	26
Artículo 22.- Remuneraciones.....	26
Artículo 23.- Revisiones Salariales.....	26
Artículo 24.- Forma de Pago.....	27
Artículo 25.- Anticipos.....	27
CAPÍTULO II.- COMPLEMENTOS SALARIALES. ....	27
<i>Sección Primera. - Complementos Personales. ....</i>	<i>27</i>
Artículo 26.- Antigüedad. ....	27
<i>Sección Segunda. - Complementos de Calidad y Cantidad en el Trabajo. ....</i>	<i>28</i>
Artículo 27.- Complemento Variable de Retribución.....	28
<i>Sección Tercera. - Complemento de Puesto de Trabajo.....</i>	<i>28</i>
Artículo 28.- Nocturnidad.....	28
Artículo 29.- Plus de Turno.....	28
Artículo 30.- Dedicación Especial. ....	29

Artículo 31.- Retén para prestación de servicios para los supuestos de suplencia por ausencia de personal. ....	30
<i>Sección Cuarta. - De Vencimiento Superior al Mes. ....</i>	<i>32</i>
Artículo 32.- Pagas Extraordinarias.....	32
<b>CAPÍTULO III.- INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS.....</b>	<b>33</b>
Artículo 33.- Plus de Distancia y Transporte.....	33
Artículo 34.- Plus de Prolongación y Disposición.....	33
Artículo 35.- Locomoción.....	33
Artículo 36.- Plus asistencia dedicación especial.....	33
Artículo 37.- Compensación por formación. ....	34
Artículo 38.- Plus por Trabajo a Distancia o Teletrabajo. ....	34
<b>TÍTULO CUARTO. - RÉGIMEN ASISTENCIAL .....</b>	<b>35</b>
Artículo 39.- Ropa de Trabajo.....	35
Artículo 40.- Complemento por Incapacidad Temporal. ....	35
Artículo 41.- Seguro de Vida. ....	36
Artículo 42.- Ayuda Anual para Estudios. ....	36
Artículo 43.- Ayudas Extraordinarias. ....	37
Artículo 44.- Ayudas a Familiares con Discapacidad. ....	38
Artículo 45.- Ayudas por Fallecimiento. ....	38
Artículo 46.- Jubilación. ....	38
Artículo 47.- Jubilación parcial.....	39
Artículo 48.-Indemnización por Jubilación. ....	40
<b>TÍTULO QUINTO. - CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....</b>	<b>41</b>
Artículo 49.- Suspensión del contrato por nacimiento y permiso por cuidado del lactante.....	41
Artículo 50.- Permiso por parto y hospitalización de recién nacido.....	41
Artículo 51.- Regulación de la suspensión con reserva del puesto de trabajo por nacimiento. ....	42
Artículo 52.- Adaptación de la jornada de trabajo por motivos familiares. ....	42
Artículo 53.- Reducción de la jornada de trabajo por violencia de género.....	43
<b>TÍTULO SEXTO. - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL .....</b>	<b>44</b>
Artículo 54.- Principios Generales. ....	44
Artículo 55.- Derechos y deberes de las personas trabajadoras. ....	44
Artículo 56.- Delegados y Delegadas de prevención. ....	45
Artículo 57.- Comité de Seguridad y Salud Laboral. ....	45
Artículo 58.- Derecho a la Información y Formación de las personas trabajadoras. ....	46
Artículo 59.- Coordinación de las actividades preventivas.....	46
Artículo 60.- Planes de Prevención.....	46
Artículo 61.- Vigilancia de la Salud. ....	46
Artículo 62.- Equipos de protección individual.....	47
<b>TÍTULO SÉPTIMO. - REPRESENTACIÓN LABORAL Y ACCIÓN SINDICAL .....</b>	<b>48</b>
Artículo 63.- Comité Intercentros, derechos y competencias.....	48
Artículo 64.- Crédito Horario Sindical.....	49
Artículo 65.- Locales de Reunión. ....	50
Artículo 66.- Subvención al Comité Intercentros. ....	50
Artículo 67.- Subvención a las Secciones Sindicales. ....	50
Artículo 68.- Asamblea. ....	50
Artículo 69.- Tablón de anuncios.....	51
Artículo 70.- Actividad Social.....	51

<b>TÍTULO OCTAVO. - OTRAS DISPOSICIONES.....</b>	<b>52</b>
Artículo 71.- Procedimientos de Ingreso en la empresa.....	52
Artículo 72.- Integración social y laboral de las personas con Discapacidad.....	52
Artículo 73.- Personas trabajadoras con Discapacidad.....	52
Artículo 74.- Contratos formativos.....	52
Artículo 75.- Período de Prueba.....	53
Artículo 76.- Contratos de Duración Determinada.....	53
Artículo 77.- Formación Profesional.....	54
Artículo 78.- Compromiso con la igualdad. Plan de Igualdad y Protocolo contra el Acoso moral, sexual y por razón de sexo.....	54
<b>TÍTULO NOVENO. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....</b>	<b>56</b>
Artículo 79.- Régimen de faltas y sanciones.....	56
Artículo 80.- Clasificación de las faltas.....	56
Artículo 81.- Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.....	59
Artículo 82.- Graduación de las sanciones.....	60
Artículo 83.- Prescripción.....	60
Artículo 84.- Acumulación de faltas.....	60
DISPOSICIONES ADICIONALES. – .....	61
DISPOSICIÓN TRANSITORIA. ÚNICA.....	62
DISPOSICIONES FINALES.....	63

## **TÍTULO PRIMERO. - DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1.- Ámbito Objetivo y Funcional.**

*El presente Convenio Colectivo, concertado entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (en lo sucesivo, ALJARAFESA), regula las condiciones de trabajo entre la citada empresa y su personal en el ámbito de las actividades y servicios desarrollados, o que, en cada momento, desarrolle dicha empresa, en relación con el ciclo integral del agua.*

### **Artículo 2.- Ámbito Personal y Territorial.**

*El presente Convenio Colectivo se aplicará a todas las personas trabajadoras adscritas al ámbito objetivo y funcional indicado en el artículo precedente, con contrato indefinido, temporal o eventual, que en la actualidad presten servicio en ALJARAFESA, y a los que en lo sucesivo sean contratados por la misma. El presente convenio se aplicará a las personas contratadas mediante empresa de Trabajo Temporal en lo que disponga la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las empresas de trabajo temporal, como normativa legalmente aplicable u otra que pudiera resultar de aplicación. No será de aplicación las personas acogidas a lo establecido en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores; no obstante, estas personas disfrutará de las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo, siempre que las mismas fueran más favorables a las establecidas en su contrato, consideradas ambas en su cómputo total, anual y global.*

*Las normas del presente Convenio Colectivo se aplicarán en todos los centros y lugares de trabajo comprendidos en su ámbito objetivo y funcional.*

### **Artículo 3.- Vinculación a la Totalidad.**

*Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, siendo consideradas globalmente en su cómputo total, anual y global, a efectos de su aplicación práctica.*

### **Artículo 4.- Vigencia.**

*El presente Convenio Colectivo, con independencia de la fecha de su firma, tiene efectividad desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellas materias para las que expresamente se establezca otra distinta.*

*Respecto al año 2020, las partes acuerdan su no incorporación al presente convenio con base en lo expresado en la Disposición Final Cuarta.*

*Para el supuesto de que sea denunciado conforme establece el artículo 8, hasta el momento en que se firme un nuevo Convenio Colectivo tendrán plena eficacia las condiciones normativas del presente.*

*Las condiciones retributivas vigentes en ese momento se continuarán aplicando de forma provisional sin revisión alguna hasta la citada firma, a partir de la cual se les aplicará, en su caso, la actualización que conforme a la negociación del nuevo Convenio Colectivo se establezca, a excepción*

*de aquellas revisiones contempladas en normativa de rango superior a este convenio que sean de obligada aplicación. De conformidad con lo establecido anteriormente, no podrá entenderse incluido en dicha normativa el Convenio Sectorial.*

**Artículo 5.- Publicación del Texto del Convenio Colectivo.**

*El Convenio Colectivo será registrado ante la Autoridad Laboral para su depósito y publicación.*

*ALJARAFESA se compromete a facilitar a su personal el texto íntegro del presente Convenio Colectivo, así como a las personas que se incorporen a partir de su entrada en vigor y será difundido a través de la intranet corporativa.*

**Artículo 6.- Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.**

*ALJARAFESA y la representación legal de las personas trabajadoras acuerdan constituir una Comisión Paritaria, con el fin de velar por el fiel cumplimiento e interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo y de su desarrollo, así como en las tablas salariales que forman parte del mismo, que estará integrada, por parte de la empresa por tres miembros designados por la Dirección Gerencia; y, por parte de las personas trabajadoras, por tres miembros representantes del personal que serán designados entre los miembros del Comité de empresa. Serán nombrados también suplentes para cada uno de los miembros titulares de la Comisión, en el momento del nombramiento de los mismos.*

*Con carácter anual y de forma alternativa entre las partes, se elegirán entre sus miembros a dos personas que ocuparán, respectivamente, la Presidencia y la Secretaría de dicho órgano. Por parte de la Secretaría levantará las actas de las reuniones, se responsabilizará de que sean firmadas por sus miembros y de su custodia. En las actas recogerá las deliberaciones y los acuerdos adoptados, y emitirá certificados de estos últimos en caso de ser necesaria la constancia de éstos o su publicación.*

*Los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria son vinculantes para las partes en los mismos términos que el texto del Convenio Colectivo. Dichos acuerdos serán registrados ante la Autoridad Laboral para su depósito y publicación y serán difundidos entre las personas trabajadoras mediante los tablones de anuncios y la intranet de ALJARAFESA.*

*La Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes en el plazo máximo de tres días laborables a partir de la fecha de dicha solicitud, siendo convocada de común acuerdo. Este plazo podrá verse reducido, en caso de existir algún asunto, cuestión o materia que revista carácter de urgencia, que deberá justificarse adecuadamente en la solicitud. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.*

*Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:*

- a) El seguimiento de la aplicación del Convenio para su exacto cumplimiento por las dos partes.*
- b) Definición de los criterios interpretativos sobre aquellas materias contempladas en el Convenio Colectivo cuya aplicación generase o pudiese generar aplicaciones diversas, especialmente para la definición de los cauces para asegurar el ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.*

- c) *Adaptación del Convenio a las modificaciones que puedan producirse en la normativa vigente y que afecten a su contenido.*
- d) *Revisión y actualización para las anualidades de 2023, 2024 y 2025 de los conceptos retributivos que integran este Convenio Colectivo de acuerdo con los pactos establecidos en el mismo, así como las anualidades de prórroga indicadas en el artículo 8 de este Convenio.*
- e) *Adaptación del horario de trabajo regulado en el artículo 17 del presente Convenio, en el supuesto de que por disposición legal se modifique la jornada establecida en el artículo 16, que resulta aplicable a ALJARAFESA en su condición de empresa del Sector Público, manteniéndose, no obstante, los tramos horarios del trabajo en régimen de turnos.*
- f) *Recibir información y emitir opinión sobre el seguimiento, actualización, modificación o adaptación del Manual de Organigrama, Descripción de Puestos de Trabajo y Relación de Puestos de Trabajo que lleve a cabo la empresa.*
- g) *Acordar la distribución de forma irregular del horario de trabajo, según lo contemplado en el penúltimo párrafo del artículo 17 del presente Convenio Colectivo.*
- h) *Emitir informe no vinculante tanto para la aplicación de porcentajes superiores a los establecidos en el artículo 40 sobre complemento por incapacidad temporal, así como en la solicitud de ayudas extraordinarias establecidas en el artículo 43, cuando así sea solicitado por la Dirección Gerencia.*
- i) *Intervención en los casos de desacuerdo en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con carácter previo a que la citada Comisión Negociadora pueda acudir, en su caso, a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.*
- j) *Recibir información de las condiciones de disposición de la ropa de trabajo considerando la temporada de invierno y verano.*

*Para resolver cualquier interpretación de convenio que sea objeto de discrepancia entre las partes se estipula un tiempo máximo de un mes, computado de fecha a fecha desde que quede aprobada el acta donde se haya recogida dicha discrepancia. En caso de que se superase el plazo mencionado las partes quedan habilitadas para acudir a la instancia extrajudicial o judicial que tenga la competencia asignada.*

*En todo caso, quedan excluidas del cómputo crédito horario sindical de los miembros del Comité que participen en esta comisión las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de cualquiera de las partes.*

#### **Artículo 7.- Compromiso con los sistemas extrajudiciales para la resolución de conflictos laborales.**

*Ambas partes manifiestan su compromiso en intentar la solución de posibles discrepancias de forma consensuada, por lo que acudirán en primer término a los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos, acudiendo para ello a los órganos y procedimientos previstos legalmente.*

#### **Artículo 8.- Denuncia y Prórroga del Convenio Colectivo.**

*El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación máxima de seis (6) meses y mínima de un (1) mes a la fecha de su vencimiento, en forma y modo legal, entendiéndose prorrogado tácitamente por años naturales en caso de no mediar dicha denuncia.*

*Para cada anualidad de prórroga se aplicará el mismo régimen de actualización económica que el presente Convenio Colectivo regula en su artículo 23.*

**Artículo 9.- Compensación y Absorción.**

*El contenido del presente Convenio Colectivo compensa y absorbe las condiciones que por anteriores Convenios o por disposición legal se encuentren establecidas para las relaciones que regula, absorbiendo, en cómputo anual y global, cualquier mejora que en lo sucesivo pueda establecerse con carácter normativo aplicable al personal de ALJARAFESA.*

**Artículo 10.- Garantía “ad Personan”, subrogación y garantía de puesto de trabajo.**

*La empresa mantendrá las condiciones que vengán disfrutando las personas trabajadoras individualmente, siempre que, en cómputo total, anual y global, sean superiores a las contenidas en este Convenio Colectivo, sin perjuicio del incremento de las retribuciones que se mantengan conforme a este principio de garantía, en los mismos porcentajes que las tablas salariales del presente Convenio Colectivo.*

*En virtud de lo establecido en el vigente artículo 57 del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, en los supuestos de cese total o parcial de la actividad de ALJARAFESA, como consecuencia de la gestión de las instalaciones o la prestación de los servicios por otra empresa o entidad, pública o privada, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a las personas trabajadoras, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su categoría, antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales en el momento de la subrogación.*

*ALJARAFESA se compromete, en el supuesto de declaración judicial de despido improcedente o nulo, a optar por la readmisión de la persona despedida, con todos sus derechos, salvo que ésta optase expresamente por la indemnización, que en este caso será la que corresponda según lo establecido en el artículo 56.1. y en la Disposición Transitoria Undécima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

**Artículo 11.- Organización del Trabajo.**

*La dirección, organización y control del trabajo es facultad de la Dirección Gerencia de ALJARAFESA quien, respetando las normas legales vigentes y lo establecido en el presente Convenio Colectivo, las llevará a cabo buscando la mayor eficacia y eficiencia, adaptando el sistema de producción y explotación a las circunstancias de cada momento, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores, en este Convenio o en cualquier otra norma de aplicación.*

*Conforme a lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se encomienden con diligencia y colaboración dentro del contenido general de la prestación laboral.*



## **Artículo 12.- Movilidad funcional.**

*La movilidad funcional de la persona trabajadora consistirá en la encomienda por parte de la Dirección Gerencia de la realización de funciones de un puesto de trabajo distinto al que viene desempeñando conforme a las contempladas en el documento de Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT) vigente en ALJARAFESA, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 39 y 20 del Estatuto de los Trabajadores.*

*La movilidad funcional será ascendente cuando la encomienda consista en realizar las funciones que están asignadas en la DPT a un puesto de trabajo de un grupo profesional superior.*

*La movilidad funcional será descendente cuando la encomienda consista en realizar las funciones que están asignadas en la DPT a un puesto de trabajo del grupo profesional inmediatamente inferior.*

*La movilidad funcional será horizontal cuando la encomienda consista en realizar las funciones que están asignadas en la DPT a un puesto de trabajo en el mismo grupo profesional.*

*La movilidad funcional será parcial, ya sea ascendente o descendente, cuando la persona trabajadora, manteniendo todas o parte de sus funciones, se le encomiende desarrollar parcialmente las funciones propias de otro puesto de trabajo de un grupo profesional distinto, o del mismo grupo, en el caso de la horizontal.*

*Para que pueda llevarse a cabo la movilidad funcional, en cualquiera de sus tipos, se estará a las siguientes reglas, en todo caso:*

- 1. Deberán existir razones organizativas y técnicas que lo justifiquen. No se considerarán razones organizativas ni técnicas las derivadas de la necesaria organización del trabajo para las suplencias por vacaciones ni bajas médicas por un periodo no superior a veintidós días laborales por cada ocurrencia.*
- 2. Deberá comunicarse la decisión y las razones de ésta a la representación legal de las personas trabajadoras.*
- 3. Se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, de conformidad con los perfiles de los puestos de la DPT.*
- 4. Se ejercerá por el tiempo imprescindible.*
- 5. Se deberá respetar la dignidad de la persona trabajadora.*
- 6. No podrá ser una medida arbitraria ni contraria a la buena fe contractual.*
- 7. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores y horizontales, en los que mantendrá la retribución de origen. En ningún caso podrá suponer una menor retribución de la que se venía percibiendo.*
- 8. Deberá seguirse el procedimiento establecido en el presente artículo.*

*La encomienda será expresa, y deberá estar, en todo caso, motivada en un informe previo preceptivo de la persona Responsable del trabajador o de la trabajadora afectados por la movilidad funcional donde se indiquen:*

- Las razones organizativas y técnicas que justifican la solicitud de movilidad.*

- *La identificación de la persona o personas afectadas por la movilidad funcional. En el caso de la movilidad funcional descendente la empresa procurará, si la organización del trabajo lo permite, no designar a la misma persona trabajadora de forma consecutiva en el desempeño de esas funciones.*
- *Si las razones organizativas y técnicas se basaran en una vacante temporal de un puesto de trabajo, la identificación de la persona que venía desarrollándolo.*
- *El periodo estimado de la movilidad funcional. Este periodo no podrá superar un plazo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, pudiéndose ejercer de forma no consecutiva o rotatoria. De forma excepcional, estos periodos podrán superarse cuando la vacante tenga causa en una baja laboral que se prolongue por un plazo superior a seis meses hasta el alta de la persona o la resolución que proceda por el Tribunal médico. En esta circunstancia, al alcanzarse los citados seis u ocho meses, se solicitará el consentimiento a la persona o personas que se encuentren en movilidad funcional para su continuidad en dicho estado.*
- *En caso de que la movilidad sea parcial, las funciones que se proponen y el tiempo estimado para su habitual ejecución.*

*En función del análisis contenido en dicho informe propuesta, la Dirección Gerencia deberá establecer en la propia encomienda la retribución a percibir por la persona trabajadora afectada por la movilidad, con respeto a las reglas generales sobre la retribución establecidas en el presente artículo.*

*Siendo ALJARAFESA parte del sector público, y con objeto de garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, la movilidad funcional ascendente no podrá suponer la consolidación de grupo profesional superior, ni computará a efectos de promociones internas. En todo caso, tanto para los ascensos como para las promociones internas se estará a los procedimientos aprobados por ALJARAFESA.*

#### **Artículo 13.- Prestación del trabajo.**

*Las personas trabajadoras prestarán la clase y extensión del trabajo conforme a su grupo profesional y nivel retributivo o categoría con el rendimiento normal que corresponde a un conocimiento de su labor y a la diligencia en el desempeño de sus funciones, teniendo presente en todo momento las responsabilidades derivadas del servicio público que constituye la actividad de ALJARAFESA, y percibiendo por dicho trabajo las retribuciones que el presente Convenio Colectivo establece o que tengan reconocidas individualmente.*

*Las personas trabajadoras cuidarán de los medios que se les ponga a su disposición para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación, siendo responsables de los daños que pudieran sufrir por su incorrecta utilización o falta de conservación, así como tendrán la obligación de informar a su Responsable inmediato de posibles defectos o de otra incidencia a los efectos de su reparación o sustitución. Como correspondencia a dicha obligación, ALJARAFESA actuará con la diligencia necesaria para su reparación o sustitución.*

#### **Artículo 14.- Trabajo a distancia (teletrabajo).**

*La prestación en la modalidad de teletrabajo tendrá carácter voluntario para ambas partes. La prestación efectiva del trabajo mediante la modalidad de teletrabajo requerirá la firma de un acuerdo*

*de trabajo a distancia, que estará sujeto a lo indicado en el presente artículo y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y que incluirá todos los contenidos establecidos en dicho texto legal, incluidas, en su caso, las reglas de disponibilidad.*

*ALJARAFESA, siempre que sea posible en razón a las funciones y responsabilidades asignadas a los puestos de trabajo, atendiendo al carácter esencial de los servicios públicos que presta y con objeto de una mayor eficiencia en la organización del trabajo, podrá proponer a aquellas personas trabajadoras que los ocupen la realización de parte de su actividad laboral mediante la modalidad del teletrabajo.*

*Este sistema de trabajo podrá ser solicitado por aquellas personas trabajadoras que para la realización de sus funciones utilicen medios y sistemas informáticos de forma exclusiva o prevalente y su puesto, dentro de la organización del trabajo establecida por la Dirección Gerencia a tal fin, lo permita, al no resultar imprescindible su presencia física para el correcto desarrollo de sus responsabilidades o no realizar funciones de dirección, coordinación o supervisión de equipos de trabajo que deban efectuar su actividad de modo presencial.*

*En todo caso y con carácter general, deberá garantizarse en todo momento la presencialidad, incluidos los periodos de vacaciones o ausencias por otras causas, de un mínimo del cincuenta por ciento (50%) de los componentes de una unidad funcional dentro de una unidad organizativa (Grupo, Área, Servicio o Dirección).*

*La jornada de trabajo en modalidad de teletrabajo estará comprendida entre siete (7) y once (11) días mensuales, a jornadas diarias completas, con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses de forma consecutiva pudiendo ejercitarse, tanto por parte de la persona trabajadora como por parte de ALJARAFESA, el ejercicio de la modificación del acuerdo individual y reversibilidad de la decisión de trabajar a distancia, con un plazo de preaviso, en todo caso, de siete (7) días laborables y por causa razonada y justificada.*

*Las solicitudes para realizar la prestación del trabajo en modalidad de teletrabajo se realizarán al Área de Recursos Humanos, indicando como mínimo el número de días mensuales en teletrabajo, distribución del tiempo presencial y en teletrabajo, lugar o lugares de realización del trabajo a distancia, inicio y duración de la situación de teletrabajo, así como facilitar toda la información sobre la zona habilitada para la prestación de servicios que le requiera Prevención de Riesgos Laborales para su necesaria evaluación de los riesgos.*

*Esta solicitud se presentará con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio pretendida, solicitando Recursos Humanos informe a la Jefatura del Servicio o Dirección al que esté adscrita la persona solicitante, a la cual se le dará respuesta en un plazo no inferior a siete (7) días laborables previos al inicio. Para la renovación de un acuerdo de trabajo a distancia se seguirá el procedimiento establecido anteriormente, si bien el plazo de solicitud debe realizarse con una antelación al menos de veinte (20) días naturales, y la respuesta a la persona solicitante se producirá en un plazo no inferior a cinco (5) días laborables.*

*Se entregará copia de todos los acuerdos suscritos y de sus actualizaciones o modificaciones al Comité de empresa en los términos previstos en el artículo 6 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como las comunicaciones de reversibilidad. En caso de no poder atender alguna solicitud recibida, se contestará motivadamente a la persona solicitante, entregando copia igualmente al Comité de empresa.*

*La persona trabajadora que solicite acceso a la modalidad de teletrabajo tendrá que aportar justificante de su conexión a internet mediante ADSL o cualquier otra tecnología que soporte adecuadamente el tráfico de datos, así como un test de velocidad realizado desde su domicilio que acredite que la velocidad de bajada es de al menos 10Mb/s y la de subida de 1Mb/s.*

*ALJARAFESA dotará a la persona trabajadora de los equipos informáticos necesarios para el desarrollo de la actividad en la modalidad de teletrabajo, garantizándose la atención precisa en el caso de dificultades técnicas. Por su parte, la persona trabajadora se compromete a hacer un buen uso de los equipamientos que se le confíen, debiendo cumplir con las condiciones e instrucciones de uso y conservación que se le faciliten.*

*La persona en situación de teletrabajo recibirá por cada día efectivo de trabajo en esta modalidad el importe contemplado en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo, con objeto de compensar los posibles gastos en que pudiera incurrir (ejemplo: agua, electricidad, ADSL, conexión a internet, mobiliario, etc.). Dicho abono se realizará en el recibo de salarios del mes siguiente al de su devengo.*

*Las personas en la modalidad de teletrabajo deberán ajustarse a los mismos horarios establecidos para el trabajo presencial y podrán disfrutar también de la misma flexibilidad horaria.*

*Las personas que trabajen en la modalidad de teletrabajo tendrán garantizados sus derechos a la intimidad, a la protección de datos y a la desconexión digital. Para ello se establecerán las políticas, criterios y mecanismos necesarios para la efectiva garantía de dichos derechos.*

*Igualmente, estas personas tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, teniéndose en cuenta en la evaluación de riesgos y planificación preventiva los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, especialmente factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, alcanzando la evaluación de riesgos únicamente a la zona habilitada para la realización del trabajo. La persona trabajadora se compromete a implantar en su lugar de trabajo las medidas de seguridad que la empresa indique, así como seguir en todo momento las medidas de prevención de riesgos laborales indicadas.*

#### **Artículo 15.- Estructura y Clasificación Profesional.**

*En cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio Colectivo quedarán clasificadas, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en Grupos Profesionales, atendiendo a la conjunta ponderación de conocimientos, especialización, experiencia, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.*

*La clasificación y encuadramiento del personal en la estructura de grupos profesionales que figura en este artículo se determinará, conforme a los criterios indicados por la Dirección Gerencia, como parte de las facultades de organización recogidas en el artículo 11 de este Convenio Colectivo, y en el marco de la Relación de Puestos de Trabajo.*

*El personal de ALJARAFESA se clasifica en los siguientes Grupos Profesionales:*

- **Grupo Profesional 1: Mandos Superiores.**

*En este Grupo se integran las categorías de Dirección, Jefatura de Servicio y Jefatura de Área.*

*Nivel 1.- Se encuadran en este nivel las categorías de Dirección y Jefatura de Servicio, con vinculación y dependencia de la Dirección Gerencia o de una Dirección, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:*

- A. *Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades de la gestión de procesos y actividades de un Servicio, Áreas Funcionales o Grupos de Colaboradores, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, a partir de directrices generales de carácter amplio, sujetas a la supervisión de la Dirección en la que se integre en el caso de las Jefaturas del Servicio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.*
- B. *Formación: Titulación equivalente a estudios universitarios de Máster o Licenciatura, completados con una formación específica para el puesto de trabajo y/o mediante una experiencia dilatada en su sector profesional.*

*Nivel 2.- Se encuadran en este nivel las Jefaturas de Área, con dependencia directa de una Dirección o Jefatura de Servicio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:*

- A. *Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogénea, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad que comporta una responsabilidad directa sobre un área funcional, con responsabilidad de mando sobre una organización que puede afectar a una o varias personas colaboradoras.*
- B. *Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de Grado o Diplomatura, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o a estudios universitarios de Máster o Licenciatura, completada con una formación específica para el puesto de trabajo.*

- **Grupo Profesional 2: Mandos Intermedios y Técnicos.**

*En este Grupo quedan integrados las Jefaturas de Grupo y Técnicos, con dependencia de un Mando Superior, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:*

**2.1. Jefaturas de Grupo.**

*Se encuadran en este Subgrupo las Jefaturas de Grupo, con dependencia de un Mando Superior, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:*

- A. *Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad de mando sobre una organización que puede afectar a una o varias personas colaboradoras.*
- B. *Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a estudios universitarios de Grado o Diplomatura, completada con una formación y especialización específica para el puesto de trabajo.*

## 2.2. *Técnicos.*

*Se encuadran en este Subgrupo los Técnicos, considerando dos niveles, en función de conocimientos, especialización y experiencia:*

- ✓ *Nivel 1.- Está integrado por las categorías de Técnico Superior Nivel I y Nivel II, con dependencia de un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:*
  - A. *Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.*
  - B. *Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a estudios universitarios de Máster o Grado, o bien Licenciatura o Diplomatura, completada con una formación y especialización específica para el puesto de trabajo.*
- ✓ *Nivel 2.- Está integrado por las categorías de Técnico Nivel I y Nivel II, con dependencia de un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:*
  - A. *Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con cierto grado de iniciativa, que suponen tareas complejas con contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.*
  - B. *Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a estudios universitarios de Grado o Diplomatura o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación y especialización específica para el puesto de trabajo.*

- **Grupo Profesional 3: Línea Operativa.**

*En este Grupo Profesional se consideran cinco niveles, en función a su grado de iniciativa, complejidad, especialización y mando.*

- ✓ Nivel 1.- Está integrado por las categorías de Encargado Operativo, Oficial Superior Técnico/Administrativo/Operario, con dependencia de un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:
  - A. *Criterios Generales: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.*
  - B. *Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada para el puesto de trabajo.*
  
- ✓ Nivel 2.- Está integrado por la categoría de Oficial Técnico/Administrativo 1ª, con dependencia de un Oficial Superior, un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:
  - A. *Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.*
  - B. *Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación profesional 1º Grado, completada con una experiencia dilatada para el puesto de trabajo.*
  
- ✓ Nivel 3.- Está integrado por las categorías de Oficial Técnico/Administrativo 2ª y 3ª y Oficial Operario 1ª, con dependencia de un Oficial Superior, un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:
  - A. *Criterios Generales: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.*
  - B. *Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional de 1º Grado, completada con formación específica para el puesto de trabajo.*
  
- ✓ Nivel 4.- Está integrado por las categorías de Oficial Operario 2ª y 3ª y Auxiliar Técnico/Administrativo/Operario 1ª, con dependencia de un Oficial Superior, un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

- A. *Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.*
  - B. *Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica para el puesto de trabajo.*
- ✓ Nivel 5.- *Está integrado por las categorías de Auxiliar Técnico/Administrativo/Operario 2ª y 3ª, con dependencia de un Oficial Superior, un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:*
- A. *Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.*
  - B. *Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.*

*Esta estructura de Grupos Profesionales no supone en sí una relación de preferencias o equivalencias a efecto del régimen retributivo, que será el que venga establecido por categorías en este Convenio Colectivo y sus Anexos.*



## **TÍTULO SEGUNDO. - RÉGIMEN Y JORNADA DE TRABAJO**

### **Artículo 16.- Jornada Laboral.**

*Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral para todo el personal de ALJARAFESA será de treinta y cinco horas (35) semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.*

*A efecto del cómputo efectivo anual de esa jornada laboral semanal, se tendrán en consideración los festivos, descansos, vacaciones y licencias reguladas en este Convenio Colectivo, considerándose, en cualquier caso, como tiempo efectivo de trabajo, un descanso por jornada o turno equivalente a veinte minutos. El cómputo anual de la jornada laboral será de: 1.540 horas en 2021; 1.533 horas en 2022; 1.531 horas para 2023; 1.545 horas para 2024 y 1.540 horas en 2025.*

*La jornada laboral se computará con carácter anual con el horario de trabajo establecido en el artículo siguiente.*

### **Artículo 17.- Horario de trabajo.**

*La jornada laboral establecida en el artículo precedente se distribuirá en cada Centro de Trabajo y/o Función Operativa, conforme a los horarios de trabajo que seguidamente se establecen, en razón a las características y circunstancias de las actividades desarrolladas por el personal de ALJARAFESA, teniendo presente que la condición de servicio público esencial que tiene su actividad requiere, en determinadas circunstancias, una prestación de actividades y tareas de forma continua y permanente.*

*Los horarios y la identificación del personal del Centro de Trabajo, Función Operativa o personal al que se le aplica, serán los siguientes:*

#### **a) Horario de trabajo en régimen general:**

*Este horario de trabajo se aplicará al personal cuya actividad se desarrolla en las Oficinas Centrales, sea cual sea la función operativa que haga en la empresa, al personal que no esté sujeto al régimen de turnos de la ETAP y EDAR que realicen tareas administrativas, técnicas, de mantenimiento o de laboratorio, así como al personal que no se encuentre adscrito a dicho régimen de turnos del Centro Operativo de Mantenimiento del PISA.*

*La jornada laboral se desarrollará a través de un horario de trabajo diario de siete (7) horas, de lunes a viernes, ambos incluidos, con un periodo de cumplimiento obligatorio de seis (6) horas entre las 08.30h. y las 14.30h. El resto de la jornada podrá efectuarse de forma flexible, entre las 07.30h. y las 15.30h.*

*El personal acogido a este régimen general además contará con una jornada laboral reducida, de cinco (5) horas, durante los días no festivos de la Semana Santa y durante la Feria de Sevilla capital con un periodo de cumplimiento obligatorio de cuatro (4) horas entre las 09.30h. y las 13.30h. El resto de la jornada podrá efectuarse de forma flexible, entre las 08.30h. y las 14.30h.*

**b) Horario de trabajo en régimen de turnos:**

**b.1. Centro Operativo de Mantenimiento:**

*La jornada laboral descrita en el artículo precedente se desarrollará a través de una jornada laboral en dos turnos diarios de siete (7) horas, siendo los turnos consecutivos de mañana y tarde.*

*El horario del personal adscrito al régimen de turnos del Centro Operativo de Mantenimiento del PISA será de lunes a domingo, ambos incluidos, en tramo horario comprendido entre las 08.00h. a 15.00h. y de 14.30h. a 21.30h.*

*Todo el personal anteriormente descrito, disfrutará una jornada laboral reducida, durante los días de la Semana Santa, Feria de Sevilla capital de 09.00h. a 14.00h. y de 13.00h. a 18.00h.*

**b.2. Estación de Tratamiento de Agua Potable:**

*La jornada laboral descrita en el artículo precedente se desarrollará a través de una jornada laboral en turnos continuado de ocho (8) horas en tres (3) turnos rotativos que cierran el ciclo diario de noche, mañana y tarde, incluidos sábados, domingos y festivos.*

*El horario del personal adscrito al régimen de turnos de la Estación de Tratamiento de Agua Potable será de lunes a domingo, ambos incluidos, en los tramos horarios comprendidos entre las 23.00h. a 07.00h. del día siguiente, de las 07.00h. a 15.00h. y de las 15.00h. a 23.00h.*

*Todo el personal cuyo horario de trabajo esté sometido a régimen de turnos, estará a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 19 y 32 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, no existiendo en las tareas y actividades a desarrollar en esos turnos riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes, a los efectos de lo establecido en el artículo 33 del citado RD, según redacción dada por RD 311/2016, de 29 de julio.*

*Para la determinación e identificación de los turnos en cada Centro de Trabajo y/o Función Operativa, la empresa, por cada Servicio, elaborará un cuadrante anual de periodicidad mensual con una vigencia de abril de esa anualidad a marzo de la siguiente que se expondrá en los tablones de anuncios antes de final de febrero de cada anualidad, en los que se establecerá además para el personal a turnos de la Estación de Tratamiento de Agua Potable y del Centro Operativo de Mantenimiento del PISA un régimen de retén para suplir las ausencias por períodos semanales. Los cuadrantes de turnos se elaborarán atendiendo a criterios empresariales organizativos, así como teniendo presente criterios menos perjudiciales para la salud de las personas trabajadoras. Estos cuadrantes de turnos podrán ser modificados por necesidades del Servicio, a criterio de la Jefatura de este, dando cuenta con la máxima antelación posible a la persona trabajadora afectada. Estos cuadrantes y sus posibles modificaciones deberán ser comunicados a RRHH.*

*No obstante, lo anterior, el personal en régimen de turnos o en tareas de mantenimiento en la ETAP podrá ser incorporado a una u otra actividad por necesidades del servicio, con una comunicación previa de, al menos, tres (3) días hábiles.*

*La adscripción a uno u otro régimen horario se deriva de la propia organización del trabajo que, conforme al artículo 11 del presente Convenio Colectivo, es facultad de la Dirección Gerencia sin perjuicio de las facultades reconocidas a la representación de las personas trabajadoras, en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores, en este Convenio o en cualquier otra norma de aplicación, quedando, pues, obligado todo el personal a cumplir el régimen horario que venga establecido para el Centro de Trabajo o Función Operativa que le venga asignada en razón de su actividad o tareas en la empresa.*

*El exceso o el déficit horario no podrá superar las quince (15) horas. A partir de ese momento, la persona trabajadora no podrá acumular más horario, disponiendo, para regularizar el cómputo, del mes corriente en el que haya alcanzado el límite horario más el mes natural siguiente. Este plazo quedará suspendido durante el tiempo en que la persona trabajadora se encuentre en situación de baja médica, vacaciones o licencia.*

*En todo caso, el déficit o exceso horario debe quedar completamente saldado a treinta de noviembre del año en curso. Las horas que puedan acumularse, por exceso o por defecto en el mes de diciembre de ese mismo año deberán quedar saldadas en ese mismo mes, debiendo alcanzarse a fecha treinta y uno de diciembre el cómputo de la jornada laboral anual.*

*La recuperación del déficit horario establecido se gestionará en el Portal del Empleado, pudiéndose recuperar hasta las 20.30h. y respetando, en todo caso, el descanso mínimo de doce (12) horas entre la finalización del horario de trabajo de un día y el comienzo de la jornada al día siguiente, no generando el plus de prolongación de jornada. La recuperación del exceso horario debe hacerse, en todo caso, respetando los periodos de cumplimiento obligatorio.*

*Con independencia del cumplimiento de la jornada laboral establecida, para aquellas personas trabajadoras que, en razón a sus funciones, responsabilidades o circunstancias de su trabajo, precisen cumplir un régimen flexible del horario de trabajo, siempre que no condicione ni perjudique el normal desarrollo o funcionamiento de otras actividades de la empresa, la Dirección Gerencia podrá dar autorización expresa para su establecimiento, previa solicitud a RRHH que será la competente para su tramitación.*

*Asimismo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, así como para dar respuesta a circunstancias excepcionales personales o familiares, la persona trabajadora podrá solicitar motivadamente a RRHH la modificación de alguna de las condiciones de los anteriores horarios, y siempre atendiendo al grado de afectación de dicha solicitud a las necesidades del servicio, para lo cual, RRHH solicitará informe a la Jefatura de Servicio. La autorización será competencia de la Dirección Gerencia.*

*Todo el personal de la empresa deberá hallarse en su puesto de trabajo al inicio de la jornada en disposición para el desempeño de sus funciones. En relación con la obligación del control de asistencia se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Con el fin de mejorar la productividad y reducir la necesidad de hacer horas de trabajo extraordinarias en los términos previstos en el artículo 18, la jornada efectiva anual resultante de lo establecido en el artículo 16 precedente se podrá distribuir de forma irregular con carácter mensual, semanal o diaria a todo o parte del personal adscrito a una misma unidad funcional por la Dirección Gerencia previo acuerdo de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo o pacto individual con las personas trabajadoras afectadas.*

*De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el máximo de jornada laboral a distribuir de manera irregular, en todo caso, será del diez por ciento (10%) de la*

*indicada en el citado artículo 16, respetándose los períodos legales de descanso, debiendo conocer la persona trabajadora con un preaviso mínimo de cinco (5) días laborables el día y hora de comienzo y finalización de la prestación de trabajo resultante de aquélla.*

#### **Artículo 18.- Horas Extraordinarias.**

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

*Sin perjuicio del carácter voluntario establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, por precisarse la continuación o incorporación al trabajo, la persona Responsable del Servicio en ese momento podrá decidir que el personal deba continuar o asistir a su puesto de trabajo para realizarlo hasta concluir las tareas asignadas o ser sustituido por otra persona trabajadora. considerándose como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el personal las siguientes:*

- a. Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.*
- b. Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.*
- c. Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio.*

*Las horas extraordinarias se compensarán por descanso siempre que no superen el número de tres (3) por cada continuación o prolongación de la jornada ordinaria, la cuarta y siguientes se abonarán con un límite máximo anual para la totalidad del personal de doscientas ochenta (280) horas; en este límite no se tendrán en cuenta, las previstas en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, en su caso será de aplicación lo previsto en el artículo 34 sobre plus de prolongación y disposición.*

#### **A) Horas extraordinarias por continuación de jornada.**

*Quando se produzca una continuación de jornada por los motivos establecidos anteriormente, y ésta superase en dos horas a la ordinaria, el personal afectado dispondrá de media hora de descanso retribuido.*

*Las horas de continuación se compensarán siempre que no superen el límite de tres, mediante el descanso de hasta cuatro horas o su parte proporcional al tiempo realizado y se retribuirán la cuarta y siguientes a precio de la hora efectiva de trabajo que corresponda según categoría.*

#### **B) Horas extraordinarias por incorporación al trabajo.**

*Quando se requiera la incorporación al trabajo de personal que ha concluido su jornada habitual, las horas trabajadas como extraordinarias se compensarán, siempre que no superen el número de tres (3), mediante el descanso de hasta cinco (5) horas o su parte proporcional al tiempo realizado; considerándose en cualquier caso a estos efectos un período de trabajo mínimo en horario extraordinario de dos (2) horas. Si la eventualidad atendida requiriera superar dicho número de tres, la cuarta y siguientes se abonarán al precio de 1,5 veces la hora efectiva de trabajo que corresponda según categoría.*

*En este caso tendrá derecho a recibir la compensación por locomoción establecida en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo, por los kilómetros realizados con vehículo propio desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.*

*Las horas a compensar por descanso se acumularán hasta alcanzar una jornada completa, procurando que dicho descanso sea en fecha inmediata anterior o posterior a otros períodos de descanso o vacaciones, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la realización de la hora extraordinaria; cuando el número de horas a compensar en ese período de cuatro (4) meses sea inferior a un día efectivo de trabajo, se descansarán al comienzo o finalización de una jornada laboral; dichos descansos se establecerán de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la persona Responsable del Servicio del que dependa.*

*Ninguna persona trabajadora prestará más de doce (12) horas sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por la persona Responsable del Servicio en ese momento, ni realizar por año natural más de ochenta (80) horas de las establecidas en este artículo, salvo las reguladas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Mensualmente RRHH facilitará a la persona trabajadora un resumen mensual de las horas extraordinarias realizadas.*

*La información sobre horas extraordinarias del personal se facilitará al Comité de empresa con las condiciones requeridas en cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como de cualquier otra normativa conexas que resulte de aplicación.*

*Las personas trabajadoras no podrán, en ningún caso efectuar horas extraordinarias para la realización de tareas de inferior categoría a la del puesto de trabajo que ocupa, excepto en los supuestos previstos en el apartado 2 del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.*

#### **Artículo 19.- Días Festivos.**

*Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo disfrutarán, con carácter retribuido y no recuperable, de los catorce (14) días festivos aprobados como tales en el ámbito de la Comunidad Autónoma, como establece el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, considerándose además los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre como descanso no recuperable, que se asimilarán a festivo en el horario de trabajo a turnos; los citados días festivos deberán de disfrutarse dentro del año natural al que correspondan.*

*En el supuesto que cualquiera de los citados catorce (14) días festivos coincidiesen en sábados, o los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre coincidiesen en sábados o domingos, su disfrute se realizará en día laborable que se señalará de común acuerdo con la persona trabajadora, a solicitud de esta. En todo caso, los descansos correspondientes a los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre se disfrutarán en el periodo de tiempo comprendido entre el día 22 de diciembre y el 31 de enero.*

*Los dos (2) días de fiestas locales deberán ser disfrutados en razón de los que correspondan al municipio donde resida cada persona trabajadora, no considerándose, por tanto, festivos los días de fiesta local donde radique el centro de trabajo. Cualquier modificación de estos días deberá ser previamente autorizado por su Responsable, atendiendo a las necesidades del servicio, y comunicado a RRHH.*

*En caso de que el número de personas trabajadoras que hayan solicitado disfrutar de cualquiera de los días de descanso regulados en este artículo en la misma fecha sea lo suficientemente significativo como para poder afectar a la normal actividad para la prestación de los servicios, éstos días se disfrutarán por turnos, teniendo preferencia la persona de mayor antigüedad salvo que hubiera hecho uso de esta ventaja con anterioridad.*

*Aquellas personas trabajadoras que por circunstancias de sus puestos de trabajo, sistema de turno, necesidades del Servicio u otra causa justificada no hubieran podido disponer de cualquiera de los días de descanso regulados en este artículo, incluso considerando los límites temporales establecidos, disfrutarán de los mismos en otros días se señalarán de común acuerdo con quien ejerza la responsabilidad del Servicio de quien dependan, procurando que dichos descansos sean en fechas inmediatas, anterior o posterior, a otros períodos de descanso o vacaciones.*

## **Artículo 20.- Vacaciones.**

*Todo el personal, sin distinción de grupo profesional, nivel retributivo o categoría ni modalidad de contratación, y en función de la jornada laboral establecida en el artículo 16, disfrutará de unas vacaciones retribuidas de veintidós (22) días laborables en cada año de trabajo, computándose uno con ochenta y tres (1,83) días laborables por cada mes de trabajo para el personal de nuevo ingreso o contrato temporal o cese en la empresa, supuesto a los cuales se computará como mes entero aquél en que hubiese ingresado o cesado.*

*Los días de vacaciones indicados en el párrafo anterior se incrementarán, en razón a la antigüedad de la persona trabajadora en ALJARAFESA, y en el año en que la misma cumpla los años de antigüedad, conforme a la siguiente escala a partir de los 15 años de antigüedad hasta los 19, 1 día; a partir de los 20 años de antigüedad hasta los 24, 2 días; a partir de los 25 años de antigüedad hasta los 29, 3 días; y a partir de los 30 años de antigüedad: 4 días.*

*Los días de vacaciones habrán de disfrutarse entre el uno de enero del año en que se devenga y el 31 de enero de la siguiente anualidad, fecha en que se producirá la caducidad de las vacaciones no disfrutadas, a cuyo efecto todo el personal deberá solicitar la fecha del disfrute de sus vacaciones durante el mes de enero de cada año.*

*El plan de vacaciones aprobado por la Dirección Gerencia se expondrá en los tablones de anuncios a partir del día 28 de febrero del año de su disfrute.*

*Cuando coincidan dos o más personas trabajadoras en la misma fecha de petición de vacaciones, y no pudieran compatibilizarse por razones del servicio, tendrá preferencia la de mayor antigüedad, salvo que hubiera hecho uso de ventaja con anterioridad.*

*Siempre y cuando las circunstancias de trabajo lo permitan, el personal con horario en régimen de turno que comience sus vacaciones un lunes y/o finalicen sus vacaciones en viernes, podrá solicitar el disfrute de descanso en el fin de semana inmediatamente anterior y posterior.*

*Los períodos de vacaciones se suspenderán por situación de Incapacidad Temporal, procediéndose al establecimiento de un nuevo período vacacional por los días de vacaciones en baja, una vez se produzca el alta médica, a señalar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y quien ejerza la responsabilidad del Servicio del que dependa. Para poder aplicar esta suspensión, habrá de comunicarse el parte de baja a RRHH dentro de los tres (3) días siguientes al del hecho causante.*

*Cuando una Incapacidad Temporal impida a la persona trabajadora disfrutar de vacaciones durante el año natural al que correspondan, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho (18) meses a partir del final del año en que se han originado.*

*Las vacaciones podrán quedar interrumpidas por el periodo que le corresponda de licencia retribuida de las letras d), e), f), g) e i) del artículo siguiente. Esta interrupción deberá solicitarse justificadamente a RRHH y una vez finalizada la incidencia podrá continuarse con el disfrute del periodo solicitado si fuera posible por las necesidades del servicio. En caso contrario, se acordará un nuevo periodo de disfrute de las vacaciones.*

*En virtud del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, adopción, guardas con fines de adopción o acogimiento, o su ampliación por lactancia o cuidado de hijo o hija menor de dieciséis (16) meses se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.*

*En todo caso, la persona trabajadora podrá decidir acumular sus días de vacaciones y licencia de asuntos propios a continuación de las bajas de maternidad o paternidad.*

*Aquellas personas que, por necesidades de la empresa no pudieran disfrutar sus vacaciones aprobadas debidamente en el cuadrante inicial, deberán ser resarcidas económicamente con los gastos asumidos presentado los justificantes correspondientes. Quien ejerza la responsabilidad de la persona trabajadora informará a RRHH, que lo comunicará al Comité de empresa.*

*Cualquier modificación de los periodos de vacaciones aprobados inicialmente en el correspondiente cuadrante a propuesta de la persona trabajadora deberá ser previamente autorizada por su Responsable, atendiendo a las necesidades del servicio y comunicado a RRHH.*

#### **Artículo 21.- Licencias y Excedencias.**

*Las personas trabajadoras a las que es de aplicación el presente Convenio Colectivo podrán ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación según el procedimiento que se establezca por RRHH, debiendo coincidir el disfrute con el hecho causante salvo en los casos que expresamente se indican. En caso de que no se justificara la licencia, la ausencia se considerará como día de asuntos particulares si la ausencia hubiera sido de la jornada laboral completa, o del crédito horario si dicha ausencia fuera de parte de la jornada. En caso de que la persona trabajadora tuviese agotadas estas licencias, podrá escoger entre recuperar ese tiempo de trabajo o que le sea computado como vacaciones.*

*Los motivos y por el tiempo serán los siguientes:*

##### **A) Licencias retribuidas.**

- a) *Por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho, quince (15) días naturales.*

- b) *Por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el día laborable en el que se produzca dicho acto.*
- c) *Por traslado de domicilio habitual dos (2) días laborables, con un máximo de dos traslados anuales.*
- d) *Tres (3) días laborables por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada o familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, que serán cinco días laborales si el fallecimiento se produce fuera de la provincia de Sevilla. En el supuesto recogido en este apartado, si el hecho causante ocurre durante la jornada ordinaria, la persona trabajadora podrá ausentarse de la misma y el permiso se computará desde su siguiente día laborable.*
- e) *Dos (2) días laborables por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de familiares de tercer grado de consanguinidad y afinidad siempre que mantengan relación de convivencia acreditada mediante certificado de empadronamiento, que serán cuatro días laborales si el fallecimiento se produce fuera de la provincia de Sevilla. En el supuesto recogido en este apartado, si el hecho causante ocurre durante la jornada ordinaria, la persona trabajadora podrá ausentarse de la misma y el permiso se computará desde su siguiente día laborable.*
- f) *Tres (3) días laborables en caso de accidente, enfermedad o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada o familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, que serán cinco días laborales si el suceso es fuera de la provincia de Sevilla.*
- g) *Dos (2) días laborables en caso de accidente, enfermedad o intervención quirúrgica de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de familiares de tercer grado de consanguinidad y afinidad siempre que mantengan relación de convivencia acreditada mediante certificado de empadronamiento que serán cuatro días laborales si el suceso es fuera de la provincia de Sevilla.*
- h) *En los supuestos f) y g) estos permisos podrán disfrutarse en días laborables no sucesivos en las siguientes tres semanas desde el hecho causante. En los supuestos en que para un mismo hecho causante tengan derecho a disfrutar de este permiso varias personas trabajadoras de ALJARAFESA podrán alternar su ejercicio disfrutando cada una de ellas del periodo reconocido. Estas necesidades deberán ser comunicadas en la fecha del hecho causante a RRHH.*
- i) *Por interrupción del embarazo un permiso de cinco (5) días laborables para la persona gestante y tres (3) días laborables para su cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada.*
- j) *Por nacimiento de nieto o nieta, un (1) día laborable que se podrá disfrutar dentro de los cinco días laborales siguientes al nacimiento.*
- k) *Para asistencia a consulta médica, propia o de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de familiares de tercer grado de consanguinidad y afinidad siempre que mantengan relación de convivencia acreditada mediante certificado de empadronamiento y para asistencia a técnicas de preparación al parto siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo necesario dentro de la jornada.*



- l) El personal del turno nocturno por razón de acudir a médico especialista, por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o por asistir a exámenes oficiales, tendrá derecho a finalizar dos horas antes, siempre y cuando desde el final de la jornada laboral habitual hasta la hora de asistencia a lo que constituye el hecho causante, transcurran menos de cuatro horas.*
- m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. A los efectos de este permiso, se entiende por deber inexcusable de carácter público o personal: comparecencia obligatoria por citaciones instadas por órganos judiciales, comisarías o cualquier otro organismo oficial, cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de un proceso electoral, asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad competente, deberes cuyo incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa (Renovación DNI, etc.) o que requieran de la comparecencia presencial para la realización de trámites en un procedimiento ante la Administración Pública, se hayan iniciado de oficio o a instancia de parte, como por ejemplo, la tramitación de la documentación previa necesaria para la adopción o acogimiento de un menor o para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación especial donde los hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial reciban tratamiento.*
- n) Licencia retribuida para los días de celebración de los exámenes finales o parciales y demás pruebas definitivas de aptitud durante los días de celebración, así como la posibilidad de cambiar el turno en la semana en que coincida la fecha del día del examen.*
- o) Seis días laborables, consecutivos o no, por cada año natural por asuntos particulares, sin necesidad de justificación. Estos días serán prorrateables para el personal de nuevo ingreso o con contrato temporal o cese en la empresa, a los cuales se computará como mes entero aquél en que hubiese ingresado o cesado. Esta licencia se extinguirá el 31 de enero de cada año natural.*
- p) Un crédito horario de dieciséis (16) horas anuales para los años 2022 y 2023 y quince (15) horas anuales para el resto de la vigencia del convenio, cuyo disfrute habrá de hacerse por fracciones no inferiores a una hora, ni superior a los dos tercios de la jornada laboral diaria. Esta licencia se extinguirá el 31 de enero de cada año natural.*
- q) Dos horas diarias al inicio o al final de la jornada durante los dos últimos meses de embarazo, para las mujeres trabajadoras, según lo regulado en el artículo 51 del presente Convenio Colectivo.*

## **B) Licencias no retribuidas.**

*Las personas trabajadoras deberán solicitar este tipo de licencias justificadamente a RRHH, siendo competencia de la Dirección Gerencia su autorización. Los tipos de licencias contempladas son:*

- a) Licencias especiales sin retribución de hasta un máximo de veintidós (22) días laborales por año natural. A estas licencias se podrá recurrir una vez agotadas las vacaciones, asuntos propios y cualquier otra licencia que le pudiera ser de aplicación.*
- b) Licencias de hasta dos meses de duración en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado. Esta licencia podrá disfrutarse de forma fraccionada en el plazo de doce meses, a contar desde la fecha de inicio del primer periodo, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada. Esta licencia podrá solicitarse con carácter anual siempre que el procedimiento no haya finalizado.*

- c) *Licencias sin retribución hasta un máximo de quince días naturales cuando los hechos motivadores recogidos en las letras d), e) f), g), h), i) y j) de las licencias retribuidas sucedan fuera de las fronteras del Estado.*

### **C) Excedencias.**

*El régimen de las excedencias de las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio Colectivo será el que establece el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores con determinadas singularidades.*

*Tendrá los efectos de excedencia forzosa aquella que se solicite por las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior.*

*Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro (4) años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.*

*También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres (3) años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.*

*El período en que el personal permanezca en estos tipos de excedencias será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.*

*Se prevé el derecho a la reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años, para la persona excedente por cuidado de hijos o hijas, del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; y de un año para la persona en excedencia voluntaria.*

*Transcurridos dichos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, aun cuando resulte de nivel retributivo o categoría inferior, hasta tanto surja vacante equivalente a la desempeñada en el momento de comenzar la excedencia.*

*Se permite la concatenación de excedencias por distinta causa hasta un máximo de cinco (5) años, salvo el supuesto de excedencia forzosa por ejercicio de cargo público.*

*En todo lo demás no estipulado en el presente artículo, en lo referente a excedencias y licencias, ya sean voluntarias o forzosas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.*

## **TÍTULO TERCERO. - RÉGIMEN ECONÓMICO**

### **CAPÍTULO I.- Salario.**

#### **Artículo 22.- Remuneraciones.**

*Las remuneraciones del personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo se establecerán sobre la base de los salarios fijados por meses, considerando los mismos como de treinta días naturales, cuatro sábados y cuatro domingos, a los efectos de aplicación de las liquidaciones que hubiesen de practicarse por día, y en razón a la jornada laboral y horario de trabajo establecidos en los artículos 16 y 17 de este Convenio Colectivo.*

*El importe total de estas remuneraciones, atendiendo las actividades desarrolladas en cada nivel retributivo o categoría y grupo profesional, estará constituido por los conceptos establecidos en el Anexo I de este Convenio Colectivo, Salarios Base y Pagas Extras, según los distintos niveles retributivos o categorías y grupos profesionales regulados en el mismo, además de aquellos otros complementos recogidos en las Secciones Primera, Segunda y Tercera del Capítulo II de este Título.*

*Los importes señalados en el Anexo I y en las Secciones Primera, Segunda y Tercera del Capítulo II de este Título, corresponden a las anualidades de 2021 y 2022.*

#### **Artículo 23.- Revisiones Salariales.**

*Los importes anuales que figuran en el Anexo I de este Convenio Colectivo y los que corresponden a los Complementos recogidos en las Secciones Primera, Segunda y Tercera del Capítulo II de este Título, los conceptos indemnizatorios incluidos en el Capítulo III, así como los importes correspondientes a Ayuda Anual para Estudios, Ayudas a Familiares con Discapacidad y Ayudas por Fallecimiento, se actualizarán al alza en enero del 2023 sobre los existentes al treinta y uno de diciembre de 2022 con el porcentaje del Índice de Revalorización de Pensiones previsto para ese año, actualizándose al alza al final del ejercicio con la diferencia entre el porcentaje del Índice de Revalorización de Pensiones previsto para 2023 y el incremento del IPC real interanual a noviembre de ese mismo año.*

*Para los años 2024 y 2025, el importe de los conceptos salariales indicados en el párrafo precedente se determinará en base a los existentes al 31 de diciembre del año precedente, más el porcentaje del Índice de Revalorización de Pensiones previsto para cada uno de esos años, actualizándose al alza al final del ejercicio y para la totalidad de este, con la diferencia del Índice de Revalorización de Pensiones aplicado y el IPC real interanual a noviembre de cada anualidad.*

*Los incrementos salariales establecidos en los párrafos precedentes tendrán como límite cuantitativo los que, en su caso, se establezcan por disposición legal, aplicándose el incremento máximo permitido por la misma.*

*En el caso de los conceptos indemnizatorios corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo la actualización de los importes para los años en que esté en vigor el convenio a partir de 2023, incluido, atendiendo a la evolución de las circunstancias socioeconómicas y empresariales. Dicha revisión será, como mínimo, la fijada por disposición legal para los conceptos salariales y, como máximo, el IPC interanual de noviembre, garantizándose un 7% anual en el caso de que dicho IPC supere ese porcentaje.*

**Artículo 24.- Forma de Pago.**

*El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos, conforme al recibo que figura como Anexo VI a este Convenio Colectivo, que se remitirá a cada persona trabajadora por correo electrónico o Portal del Empleado.*

*El importe se hará efectivo mediante transferencia a la Entidad Bancaria que éstas designen, si bien podrán solicitar de forma justificada se le formalice el pago mediante cheque entregado en la caja de la empresa, o en el centro de trabajo, según determine esta.*

*Se establece como día de pago el día 27 de cada mes, excepto el mes de diciembre en el que se efectuará el día 20. Si estos días recayesen en sábado, domingo o festivo nacional o autonómico conforme al Calendario Oficial de Fiestas, el pago se anticipará al día laborable inmediato anterior en las mismas condiciones.*

**Artículo 25.- Anticipos.**

*La empresa concederá anticipos los días 15 de cada mes al personal que lo solicite con cinco (5) días laborables de antelación, en una cuantía máxima del cincuenta por ciento (50%) de los conceptos fijados en el Anexo I más el Complemento Variable que le corresponda para el referido mes, y serán reintegrados a la empresa mediante deducción en la nómina correspondiente a dicho mes. La persona trabajadora podrá decidir si percibe dicho anticipo mediante ingreso en cuenta, o en líquido por caja.*

*Todas las personas trabajadoras que lo deseen, con una antelación mínima de cinco (5) días laborables y por una sola vez cada año natural, podrán solicitar un anticipo de hasta dos mil euros (2.000 €), que serán descontados de sus haberes por partes iguales en las pagas extras que se devenguen en los siguientes inmediatos doce (12) meses, o de forma mensual en ese mismo período, a petición la persona interesada, no concediéndose un nuevo anticipo hasta tanto no haya sido liquidado en su integridad otro anterior existente. El pago de este anticipo se realizará por transferencia bancaria.*

**CAPÍTULO II.- Complementos Salariales.**

**Sección Primera. - Complementos Personales.**

**Artículo 26.- Antigüedad.**

*Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este Convenio Colectivo devengarán aumentos periódicos por años de servicio, como premio a la continuidad temporal al servicio de ALJARAFESA, en los términos contenidos en el presente artículo, consistente en una cantidad mensual variable según nivel retributivo o categoría, grupo profesional y número de años de servicio, conforme figura en las tablas del Anexo III a este Convenio Colectivo.*

*Estos aumentos periódicos se aplicarán, a partir del primer año de servicio, en aquella mensualidad en que hubiese cumplido dicho período.*

## Sección Segunda. - Complementos de Calidad y Cantidad en el Trabajo.

### Artículo 27.- Complemento Variable de Retribución.

Con el objetivo de remunerar adecuadamente la contribución individual que cada persona trabajadora efectúa para el cumplimiento de los fines y objetivos de ALJARAFESA, se establece un Complemento Variable de Retribución en función del rendimiento en el desempeño de sus funciones, siendo su cuantía la que figura en el Anexo II.

Para la determinación del importe a remunerar por este concepto, se atenderá a la evaluación del rendimiento de cada persona trabajadora, medido conforme a los parámetros y peso específico de los mismos que se detallan en el Anexo VII. Tanto los parámetros como su peso específico podrán ser variados para cada período anual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, previa su aprobación por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Por parte de Recursos Humanos se informará a las personas trabajadoras que lo soliciten sobre la puntuación obtenida en los diferentes factores que comprende el parámetro Evaluación del Desempeño.

## Sección Tercera. - Complemento de Puesto de Trabajo.

### Artículo 28.- Nocturnidad.

Aquellas personas trabajadoras que al menos tres (3) horas de su jornada laboral ordinaria en la empresa se desarrollen en el período comprendido entre las 22:00h. y las 6:00h. del día siguiente percibirán un complemento por cada jornada desempeñada en dicho horario en la cuantía resultante de la suma de los importes que figuran en la Tabla del Anexo IV. No se percibirá este complemento en los casos en que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

En los centros de trabajo donde el personal propio desarrolle actividad en turno de noche estarán presentes, al menos, dos personas, pudiéndose incluir en este cómputo personal de contratación externa.

### Artículo 29.- Plus de Turno.

En razón del régimen de turnos que ALJARAFESA tiene establecido para mantener atendido el servicio durante las veinticuatro horas del día, tal como se regula el apartado B) del artículo 17 todo el personal, por cada día efectivamente trabajado en turno, es decir, excluido del horario de trabajo establecido en el apartado a) de ese mismo artículo, percibirá un Plus de Turno por cada día efectivo de trabajo consistente en una cantidad fija, no acumulable, según la siguiente escala:

DÍAS DE TURNO	IMPORTE EN EUROS	
	2021	2022
Lunes a viernes	4,72	4,81
Sábados	15,60	15,91
Domingos	41,02	41,84
Fiestas Nacionales, Autonómicas, Locales y de Convenio	41,36	42,19

Las personas trabajadoras que realicen turnos entre las 23.00h. de los días 23 y 30 de diciembre y 4 de enero y las 23:00 h. de los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero de cada año percibirán, en sustitución del plus que le correspondiese conforme al cuadro precedente, la suma de ochenta y ocho euros con sesenta y seis céntimos (88,66 €) para el año 2021 y de noventa euros con cuarenta y tres céntimos (90,43€) para el año 2022.

## **Artículo 30.- Dedicación Especial.**

### **1. Personal en horario de régimen general.**

*La jornada de dedicación especial se llevará a cabo con carácter voluntario por el personal que, a propuesta de las Direcciones y las Jefaturas de Servicio, atendiendo a sus tareas y responsabilidades, apruebe la Dirección Gerencia.*

*Dicha jornada será de tres (3) horas, llevándose a cabo los lunes y miércoles en la franja horaria de las 15.30h. y las 19.30h., con un periodo de cumplimiento obligatorio de dos (2) horas entre las 16.30h. y las 18.30h..*

*El exceso o déficit horario en esta jornada de dedicación especial no podrá superar las tres (3) horas, cantidad que se añadirá a las quince (15) horas establecidas en el artículo sobre "Horario de Trabajo" siendo aplicable el mismo régimen de acumulación, regularización del cómputo y sistema de recuperación que en dicho artículo se contempla.*

*La jornada de dedicación especial será realizada desde el primer lunes o miércoles hábil siguiente a la celebración del día de Reyes, hasta el lunes o miércoles hábil anterior al 15 de junio, y desde el primer lunes o miércoles hábil siguiente al 15 de septiembre, hasta el lunes o miércoles hábil anterior al 22 de diciembre; excepto en las semanas correspondientes a Semana Santa y Feria de Sevilla, y aquellos días laborables que sean vísperas de una Fiesta Local, Autonómica o Nacional.*

*El personal adscrito a esta jornada percibirá un complemento de dedicación especial, conforme a los importes que figuran en el Anexo V de este Convenio, el cual queda vinculado de forma inexorable a la adscripción de dicha jornada.*

*Excepcionalmente, podrá eximirse temporalmente de la realización de la citada jornada de dedicación especial, a la persona trabajadora que así lo solicite a RRHH, cuando sus circunstancias personales, de carácter excepcional y especial, le impidan la asistencia, y así sea acordado por la Dirección Gerencia, no percibiéndose el complemento de dedicación especial durante el periodo de tiempo en el que no se efectúe esta jornada.*

### **2. Personal operario de la ETAP de Salteras.**

*El personal operario adscrito a la ETAP de Salteras, en fechas puntuales y programadas, atenderán con carácter voluntario las instalaciones de envasado de agua.*

*Dicho personal podrá realizar un máximo de doscientas una (201) horas anuales, en razón a un cuadrante que se establecerá por la Jefatura del Área de Tratamiento de Agua Potable, y que será comunicado al personal afectado con una antelación mínima de ocho (8) días naturales al inicio de la realización del turno.*

La realización de esta jornada de dedicación especial para envasado de agua podrá ser de lunes a viernes entre las 15.30 y las 20:00 horas, y siempre respetando la jornada máxima, en cómputo anual, establecida en el artículo 34 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, así como el descanso mínimo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente regulado en el apartado 3 de ese mismo artículo.

El complemento que se percibirá por la realización efectiva de esta dedicación especial será el siguiente:

<b>Categoría</b>	<b>Importe en euros/horas</b>	
	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<i>Oficial Superior</i>	26,86	27,40
<i>Oficial 1ª</i>	24,39	24,88
<i>Oficial 2ª</i>	23,68	24,15
<i>Oficial 3ª</i>	23,11	23,57

En ambos casos, es decir, tanto en el horario del personal en régimen general como en el horario del personal operario de la ETAP Salteras, las personas trabajadoras percibirán el plus de asistencia.

**Artículo 31.- Retén para prestación de servicios para los supuestos de suplencia por ausencia de personal.**

Las personas trabajadoras que presten el servicio de reten percibirán por cada día efectivo en el mismo, por cómputo de 24 horas, la cantidad de diez euros con sesenta céntimos (10,60 €) para el año 2021 y diez euros con ochenta y un céntimos (10,81 €) para el año 2022, y una vez que se incorporen al turno percibirán en su lugar el plus de turno que le correspondiese según el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Aquellas personas trabajadoras que prolonguen o incrementen su turno a afecto de la suplencia de otra persona trabajadora se aplicarán por el periodo de ampliación de turno el régimen regulado en los artículos 18 -Horas Extraordinarias- y 34 -Plus de Prolongación y Disposición- vigentes en el Convenio Colectivo.

El servicio de retén se iniciará y finalizará para cada persona trabajadora con un periodo mínimo de descanso de doce (12) horas desde finalización de su turno anterior, o hasta la incorporación al turno que le corresponda.

La persona en servicio de retén deberá permanecer localizable, poniendo para ello ALJARAFESA a su disposición un terminal telefónico, o bien cualquier otro sistema que a tal efecto se establezca.

Las personas trabajadoras que estando en régimen de retén que fueran requeridos para su incorporación percibirán el plus de prolongación y disposición.

**1. Personal adscrito al régimen de turnos en Centro Operativo de Mantenimiento.**

La suplencia por ausencia de personal a turno en el Centro Operativo de Mantenimiento, Área de Redes de Abastecimiento, en horario de tarde de lunes a viernes y mañana y tarde los sábados, domingos y festivos, se llevará a cabo mediante un servicio de retén que se realizará por una única

persona y por periodos semanales, en horario de 14:30h. a 22:00h. de lunes a viernes y de 8:00h. a 22:00h. los sábados, domingos y festivos.

*La persona en servicio de retén deberá incorporarse al turno completo en el periodo máximo de dos (2) horas desde que le sea comunicada la necesidad de suplir una ausencia. En caso de que no fuese posible su incorporación, porque el aviso se produjese con una antelación inferior a dos (2) horas del inicio del turno, o bien la persona trabajadora en servicio de reten tuviera limitada su incorporación por cumplimiento del periodo de descanso diario, el personal operario del turno anterior deberá prolongar su turno por un periodo máximo de cuatro (4) horas.*

*La actividad a desarrollar por la persona en servicio de retén que se incorpore a turno será la que le correspondiese a la persona a la que suple, hasta completar los días de turno que a aquélla le correspondiese, salvo que se incorporase con anterioridad a su finalización, o bien se produzca la modificación de los cuadrantes de turnos.*

*En el supuesto que la persona trabajadora asignada al servicio de retén cause baja, será suplida, en razón a los cuadrantes existentes, por la siguiente asignada al servicio de retén que estuviese realizando turno de mañana; a la cual se le comunicará la incidencia a los efectos oportunos.*

*Las personas trabajadoras que tengan asignadas servicio de retén solo podrán modificar el mismo mediante su sustitución con otro personal operario de Redes de Abastecimiento, con la aprobación previa y expresa de la Jefatura de Grupo de Redes de Abastecimiento, o en ausencia de ésta, de la Jefatura inmediata siguiente, siempre con un preaviso de al menos de cuarenta y ocho horas (48 horas).*

*Las horas realizadas como consecuencia del servicio de retén por incorporación al turno, forman parte de las horas efectivas establecidas en el presente Convenio Colectivo, por lo que las mismas serán compensadas por descanso.*

## **2. Personal adscrito al régimen de turnos en ETAP de Salteras.**

*La suplencia por ausencia de personal a turno en la ETAP de Salteras se llevará a cabo mediante un servicio de retén que se realizará por una única persona y por periodos semanales, desde las 23:00 h. del lunes hasta las 23:00 h. del lunes siguiente.*

*La persona en servicio de retén deberá incorporarse al turno completo en el periodo máximo de cuatro (4) horas desde que le sea comunicada la necesidad de suplir una ausencia. En caso de que no fuese posible su incorporación, porque el aviso se produjese con una antelación inferior a cuatro (4) horas del inicio del turno, o bien la persona trabajadora en servicio de reten tuviera limitada su incorporación por cumplimiento del periodo de descanso diario, el turno será suplido por la persona del turno anterior en el primer tramo de cuatro (4) horas y por la persona del siguiente turno en el otro tramo de cuatro (4) horas, mediante la prolongación de sus turnos a su finalización o inicio, respectivamente.*

*La actividad a desarrollar por la persona en servicio de retén que se incorpore a turno será la que le correspondiese a la persona a la que suple, hasta completar los días de turno que a aquélla le correspondiese, salvo que se incorporase con anterioridad a su finalización.*

*Si la persona a la que se sustituye tuviese una ausencia superior a tres secuencias completas de trabajo, la ausencia de este personal operario habrá de cubrirse mediante la modificación de los cuadrantes por el periodo de ausencia previsible.*



*En el supuesto que la persona trabajadora asignada al servicio de retén cause baja, será suplida por personal operario de turno en labores de mantenimiento o de descanso, en razón a los cuadrantes que existan en el servicio; personal a quien se le comunicará la incidencia a los efectos oportunos.*

*En los casos que por cualquier causa no estuvieren disponibles un mínimo de seis personas trabajadoras en turno en la ETAP, el servicio de retén sólo operará a partir de la segunda incidencia, pues la primera se cubrirá mediante la prolongación del turno anterior y el adelanto del turno posterior; incidencias éstas que se comunicarán a los oportunos efectos a las personas afectadas.*

*Las personas trabajadoras que tengan asignadas servicio de retén solo podrán modificar el mismo mediante su sustitución con otro personal operario de ETAP, con la aprobación previa y expresa de la Jefatura de Grupo de la ETAP, o en ausencia de ésta de la Jefatura inmediata siguiente, siempre con un preaviso al menos de dos turnos (16 horas).*

*Las horas realizadas como consecuencia del servicio de retén por incorporación al turno, forman parte de las horas efectivas establecidas en el presente Convenio Colectivo, por lo que las mismas serán compensadas por descanso, en las jornadas de mantenimiento del personal de turno.*

#### **Sección Cuarta. - De Vencimiento Superior al Mes.**

##### **Artículo 32.- Pagas Extraordinarias.**

*El personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir la suma de dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán por semestres naturales y se harán efectivas juntamente con los salarios de los meses de junio y diciembre, aplicándose su prorrateo en devengo inferior.*

*El importe a percibir por cada persona trabajadora por este concepto será el resultante de la suma de las siguientes cuantías:*

- *La correspondiente a su categoría profesional, en los importes que figuran en el Anexo I.*
- *Una mensualidad de antigüedad.*

*A los efectos de su devengo parcial, dicha mensualidad seguirá la misma regla establecida para las remuneraciones en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.*

*El importe de las pagas extras tendrá la revisión que resulte según los conceptos que la integran.*

*Las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo del cincuenta por ciento (50%) del importe de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles en los meses de junio y diciembre, para su abono en los meses de marzo y septiembre. Igualmente, podrán solicitar el anticipo correspondiente al abono de la parte proporcional mensual de dichas pagas extraordinarias.*

*Ambas solicitudes de anticipos de pagas extraordinarias se realizarán ante RRHH únicamente durante los meses de diciembre, teniendo efectividad por años naturales completos y renovándose de forma automática salvo comunicación expresa por parte de la persona trabajadora en el citado mes de diciembre.*

### **CAPÍTULO III.- Indemnizaciones o Suplidos.**

#### **Artículo 33.- Plus de Distancia y Transporte.**

*Para compensar los gastos de desplazamiento desde la residencia de cada persona trabajadora a su centro de trabajo, se percibirán por día efectivo de trabajo de forma presencial en jornada ordinaria seis euros con veintitrés céntimos (6,23 €) para el año 2021 y seis euros con treinta y cinco céntimos (6,35 €) para el año 2022.*

#### **Artículo 34.- Plus de Prolongación y Disposición.**

*Las personas trabajadoras que realizasen trabajos fuera de su jornada habitual por los supuestos previstos en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo, así como aquellos que estando en régimen de retén fueran requeridos para su incorporación a los mismos, y para compensar los gastos que ello pudiesen producirles, percibirán por cada actuación concreta que exceda de dos horas de duración en el primer caso, y por cada incorporación al régimen de turno en el segundo, la suma de treinta y cinco euros con veinticuatro céntimos (35,24 €) para el año 2021 y treinta y cinco euros con noventa y cuatro céntimos (35,94 €) para el año 2022.*

#### **Artículo 35.- Locomoción.**

*Los desplazamientos que el personal efectúe en vehículos de su propiedad para la realización de gestiones encomendadas por ALJARAFESA serán compensados por cada kilómetro o fracción en razón de treinta y seis céntimos de euros (0,36 €) para el año 2021 y treinta y siete céntimos (0,37 €) para el año 2022.*

*Este importe se abonará igualmente en los supuestos que la persona trabajadora tenga que desplazarse con vehículo propio desde su domicilio al lugar de trabajo fuera del horario de su jornada ordinaria, en los supuestos establecidos en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.*

*El personal acepta conducir vehículos que ALJARAFESA ponga a su disposición para la realización de los desplazamientos que exijan el desempeño de sus cometidos, con independencia de su categoría profesional, siempre que disponga del carnet habilitante para la conducción del vehículo de que se trate. Si no estuviera disponible vehículo en el momento y lugar, habrá de utilizar el suyo propio en los casos de gravedad o clara urgencia o emergencia indicada por la persona Responsable del Servicio en ese momento.*

*En los supuestos contemplados en el presente artículo, el personal no devengará retribución complementaria alguna por la conducción de vehículo, salvo la establecida en el presente artículo para los casos de utilización de vehículo propio de la persona trabajadora.*

#### **Artículo 36.- Plus asistencia dedicación especial.**

*Para compensar los gastos que puedan ocasionarse por el desempeño de la jornada de dedicación especial de forma presencial, ya sea en horario de régimen general o en horario de régimen a turnos, indicado en el artículo 30, percibirán por cada día efectivo de trabajo la cantidad de seis euros*

con veintitrés céntimos (6,23 €) para el año 2021 y seis euros con treinta y cinco céntimos (6,35 €) para el año 2022.

**Artículo 37.- Compensación por formación.**

*La formación será realizada con carácter preferente dentro de la jornada de trabajo.*

*En caso de realizarse fuera de la jornada de trabajo, el tiempo empleado en formación se contabilizará dentro de la jornada anual, compensando la persona trabajadora este tiempo con tiempo equivalente de descanso retribuido.*

*En los casos en que la formación se realice dentro de la provincia de Sevilla y fuera de la jornada habitual de trabajo, la persona trabajadora percibirá el plus de locomoción por los kilómetros existentes entre su domicilio y el lugar de la formación, para el trayecto de ida y para el de vuelta.*

*En los casos en que la asistencia a formación o cualquier otra actividad laboral se realice fuera de la provincia de Sevilla, y precise de alojamiento y medio de transporte, los mismos serán gestionados directamente por la empresa. Otros gastos necesarios ocasionados como consecuencia directa de la asistencia a la formación o cualquier otra actividad laboral, como la manutención o el desplazamiento, serán abonados previa presentación de la factura o justificante.*

**Artículo 38.- Plus por Trabajo a Distancia o Teletrabajo.**

*Con objeto de compensar los posibles gastos en que pudiera incurrir por realizar la actividad laboral en la modalidad de teletrabajo, la persona trabajadora percibirá por cada jornada ordinaria efectiva la cantidad de seis euros con veintitrés céntimos (6,23 €) para el año 2021 y seis euros con treinta y cinco céntimos (6,35 €) para el año 2022.*

*Por cada jornada efectiva de dedicación especial realizada en esta modalidad se devengará la misma cantidad.*

## **TÍTULO CUARTO. - RÉGIMEN ASISTENCIAL**

### **Artículo 39.- Ropa de Trabajo.**

*Para aquellas personas trabajadoras de la Línea Operativa de ALJARAFESA, cuya actividad se desarrolle en el ámbito de la explotación de las instalaciones o de las relaciones con los clientes o usuarios, a solicitud de las personas Responsables de los Servicios correspondientes o por la petición mayoritaria y conjunta de las personas trabajadoras de cada ámbito y oídas las personas Responsables de los Servicios en el supuesto que la petición no parta de ellos, la Dirección Gerencia podrá establecer la utilización de ropa de trabajo adecuada y consensuada con el Comité de Seguridad y Salud a los puestos a desempeñar, en cuyo caso la misma será de uso obligatorio dentro de la jornada laboral.*

*Determinado por la Dirección Gerencia el establecimiento de utilización de la ropa de trabajo, ésta informará a la Comisión Paritaria las condiciones de su disposición considerando la temporada de invierno y verano.*

### **Artículo 40.- Complemento por Incapacidad Temporal.**

*En los supuestos de baja médica por Incapacidad Temporal por contingencias comunes o profesionales, ALJARAFESA abonará a las personas trabajadoras, con cargo a la misma, un complemento sobre la prestación a cargo de la Seguridad Social para alcanzar los porcentajes que a continuación se especifican de la retribución fija diaria, excluidos, por tanto, de su cálculo aquellos complementos que se indican en las Secciones Segunda y Tercera, del Capítulo II del Título Tercero de este Convenio Colectivo.*

*Este complemento será variable en razón al número de ocurrencias que haya producido la persona trabajadora en cómputo anual y la duración de las mismas.*

<b>Ocurrencia</b>	<b>1<sup>er</sup> al 3<sup>er</sup> día</b>	<b>4<sup>o</sup> al 20<sup>o</sup> día</b>	<b>21<sup>o</sup> y ss.</b>
1 <sup>a</sup>	100%	100%	100%
2 <sup>a</sup>	65%	85%	100%
3 <sup>a</sup> y siguientes	50%	75%	100%

*En el supuesto de ingreso hospitalario de, al menos, 24 horas o reposo domiciliario a consecuencia de una intervención quirúrgica, se abonará el 100% durante los días de su acaecimiento con independencia de la ocurrencia.*

*Tendrán derecho a la percepción de este complemento las personas trabajadoras que presenten a Recursos Humanos, dentro de los tres (3) días siguientes al hecho causante el parte médico de baja, confirmación o alta, pudiendo incluso perder la prestación a cargo de la Seguridad Social si por incumplimiento de dicho plazo no fuese reconocida la misma por ese Organismo Público. En el caso de que, por el referido incumplimiento de plazo, le fuese impuesta una sanción económica a ALJARAFESA, se perderá el derecho a percibir el complemento.*

*En todo caso, cualquier ausencia por enfermedad de más de un día de duración que no quede justificada por el correspondiente "parte médico de baja por incapacidad temporal", se considerará como licencia por asuntos propios o días de vacaciones, computando como ocurrencia a los efectos de una futura percepción del complemento. Para justificar la ausencia al trabajo por enfermedad de más de un día, no se admitirá el Parte de Asistencia a Consulta.*

La ausencia al trabajo por asistencia a consulta médica se considerará como licencia retribuida por tal motivo. En caso de que la persona trabajadora no presente dicha justificación, esta ausencia será tratada, y por este orden, como licencia retribuida por crédito horario u horas recuperables.

Podrá dejar de percibirse el complemento regulado en este artículo en los casos en que el personal médico nombrado por la Dirección Gerencia al efecto dictaminase la existencia de cualquier abuso por parte de la persona trabajadora en causar baja o permanecer en Incapacidad Temporal. En tal caso, podrá dejarse sin efecto el complemento referido anteriormente, sin perjuicio de las demás acciones que procedan y de los derechos de la persona trabajadora.

La Dirección Gerencia, cuando concurran circunstancias especiales que así lo justifiquen, podrá aplicar porcentajes superiores a los establecidos en la tabla anterior para segunda y sucesivas ocurrencias, y podrá recabar al efecto informe no vinculante de la Comisión Paritaria regulada en el artículo 6 de este Convenio Colectivo.

#### **Artículo 41.- Seguro de Vida.**

ALJARAFESA se compromete a concertar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo un seguro colectivo a su cargo que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente en sus grados total, absoluta y gran invalidez por causa laboral o no laboral, así como la incapacidad parcial en el caso de que hubiera Compañía que la asegurara, con las coberturas que a continuación se indican, para toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

<b>SEGURO</b>	<b>IMPORTE EN EUROS</b>
Muerte e Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez	50.000
Incapacidad Parcial	15.000
Cobertura 24 horas	Incluida

A estas cantidades tendrán derecho las personas trabajadoras por una sola vez por cada tipo de ocurrencia durante su permanencia en la empresa.

Este seguro mantendrá su eficacia para aquellas personas trabajadoras que, agotado su período máximo de incapacidad temporal, obtuviesen posteriormente la declaración de incapacidad permanente.

ALJARAFESA se compromete a informar anualmente al Comité de Empresa de las condiciones y vigencia del seguro contratado, así como a realizar una consulta previa a la licitación de dichos contratos al Comité Intercentros.

En caso de fallecimiento de la persona asegurada, y en ausencia de designación expresa hecha por el mismo, regirá el orden de prelación preferente y excluyente que se establece en la ley.

#### **Artículo 42.- Ayuda Anual para Estudios.**

Todas las personas trabajadoras de ALJARAFESA que cursen estudios, sus hijos e hijas y los hijos e hijas del personal en situación de baja por invalidez o fallecimiento, que no tengan ingreso alguno

por rendimiento del trabajo personal, percibirán una ayuda económica anual para estudios, de los siguientes grados y cuantías:

<b>AYUDA ECONÓMICA PARA ESTUDIOS</b>	<b>IMPORTE EN EUROS</b>
<i>Guardería, Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato y Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años</i>	145,51
<i>Formación Profesional</i>	204,62
<i>Carreras Universitarias/Máster</i>	7,65 euros por crédito matriculado

*Para tener derecho a la percepción de esta ayuda, será necesario que se acredite a RRHH el justificante de la matrícula para cursar los estudios correspondientes.*

#### **Artículo 43.- Ayudas Extraordinarias.**

*En casos especiales que no estén comprendidos en otros artículos del presente Convenio Colectivo, las personas trabajadoras podrán solicitar a ALJARAFESA ayudas extraordinarias. A tal efecto, la persona peticionaria deberá presentar escrito motivado dirigido a RRHH, donde deberá indicarse el importe, que deberá ser superior a dos mil euros (2.000 €) y como máximo seis mil euros (6.000 €), así como el plazo solicitado para su devolución, que no podrá superar los veinticuatro meses, aportando la documentación necesaria que acredite el importe y el destino del mismo. RRHH podrá solicitar aquellos documentos que considere necesarios para dicha acreditación. Una vez que RRHH verifique que la solicitud de la persona solicitante cumple con los requisitos indicados en el presente artículo, trasladará el expediente a la Dirección Gerencia para su aprobación, en su caso. Previamente a la toma de la decisión, la Dirección Gerencia podrá solicitar informe no vinculante a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, al objeto de disponer de mayores elementos de juicio para la toma de la decisión que corresponda. En el supuesto de que la solicitud no resultará aprobada, la decisión deberá incorporar su motivación. La solicitud podrá ser susceptible de subsanación.*

*La naturaleza de estas ayudas es asistencial, por lo que debe tener, en todo caso, carácter extraordinario, respondiendo a una situación sobrevenida o imprevisible. Se considerará, de forma general, las circunstancias relacionadas con la salud en la unidad familiar (personas que convivan en el domicilio de la persona trabajadora) y sobre daños o siniestros que hubieran sufrido las personas trabajadoras en su vivienda habitual y vehículo en propiedad, o circunstancias sobrevenidas que resulten impeditivas para el normal desarrollo de la vida. Una vez atendida la necesidad, las personas beneficiarias de estas ayudas deberán aportar los justificantes o facturas que acrediten el empleo efectivo del importe entregado.*

*Estas ayudas extraordinarias no devengarán interés alguno, considerándose su rendimiento como retribución en especie, quedando incluido el mismo en la base de cotización a la Seguridad Social y en la base de IRPF.*

**Artículo 44.- Ayudas a Familiares con Discapacidad.**

*Durante toda la vigencia de este Convenio Colectivo, las personas trabajadoras que convivan y tengan bajo su dependencia económica a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad con una discapacidad declarada por el Organismo de la Junta de Andalucía con competencia en Asuntos Sociales, tendrán derecho a percibir por cada familiar en esas condiciones las cantidades mensuales que resulten, en proporción al porcentaje de discapacidad que tenga reconocido sobre el importe máximo de ciento setenta y siete euros con treinta céntimos (177,30 €), con un mínimo del 60% sobre dicha cantidad.*

*Con la declaración de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, se considera acreditada una discapacidad del 33%.*

*Así también, se considerará dependencia económica del familiar con discapacidad cuando su ingreso anual no supere al Salario Mínimo Interprofesional anual, que será acreditado mediante el documento que, a tales efectos, se le indique por parte RRHH.*

*Esta ayuda será abonada a partir del momento de la acreditación de todos los requisitos en RRHH y mientras se mantengan todos los requisitos que dan derecho a la misma. En este sentido, la persona trabajadora deberá presentar anualmente la solicitud junto con la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos.*

**Artículo 45.- Ayudas por Fallecimiento.**

*Durante toda la vigencia de este Convenio Colectivo, en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada, familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora que convivieran con ella, ALJARAFESA entregará la cantidad de cuatrocientos ochenta y siete euros con cuarenta y seis céntimos (487,46€).*

*ALJARAFESA, en los supuestos contemplados en el párrafo precedente, prestará ayuda a la persona trabajadora o a sus familiares para posibilitar que se efectúe cualquier reclamación a terceros u obtención de documentos oficiales.*

**Artículo 46.- Jubilación.**

*Sin perjuicio del cumplimiento de la edad mínima de jubilación establecida en el artículo 205.1.a) y en la Disposición Transitoria 7ª del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social, la Dirección-Gerencia podrá aceptar la prolongación de la vida laboral de aquella persona trabajadora que expresamente lo solicite, estableciéndose, de común acuerdo, las condiciones de permanencia en la misma; igualmente, la Dirección-Gerencia podrá pactar con cada persona trabajadora de forma individual las condiciones de su jubilación anticipada a partir de que cumpla los 63 años, siempre que resulte acreditado un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, de conformidad con el artículo 208 del 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.*

*Las condiciones de permanencia o jubilación anticipada, a partir de la edad mínima establecida en el artículo 208.1.a) del texto normativo indicado, serán comunicadas al Comité de Empresa en el plazo de los quince (15) días siguientes a su efectividad.*

#### **Artículo 47.- Jubilación parcial.**

*En los términos establecidos en el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 215 y en la Disposición Transitoria 7ª del 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, y el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o normativa que lo sustituya o modifique, las personas trabajadoras de ALJARAFESA a partir de los 62 años de edad y antes de los 65 años, tendrán derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando sus servicios en ALJARAFESA a tiempo parcial.*

*Las solicitudes de jubilación parcial que se formulen se aceptarán por ALJARAFESA siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo y sea posible llevar a cabo la celebración de un contrato de relevo en los términos contemplados en la legislación contemplada en el párrafo anterior en función de las limitaciones de contratación de personal que se establezcan por disposiciones legales.*

*Dicha jubilación parcial se someterá a las siguientes condiciones:*

##### **A. Generales:**

*A.1) Las personas interesadas deberán solicitarlo a la empresa, al menos, con tres (3) meses de antelación a la fecha en la que deseen pasar a la situación de jubilación parcial.*

*En la solicitud deberá constar la fecha en la que desea comenzar a disfrutar de la jubilación parcial, así como el porcentaje de reducción de jornada que desea realizar en régimen de a tiempo parcial.*

*A.2) Simultáneamente a la jubilación parcial de las personas trabajadoras de menos de 65 años, ALJARAFESA contratará a una persona nueva. Este nuevo contrato de relevo lo será en los términos establecidos en el Real Decreto 1131/2002.*

*A.3) La jubilación parcial y la transformación del contrato a tiempo parcial producirán sus efectos, cuando la Entidad Gestora de la Seguridad Social informe por escrito a la persona trabajadora que reúne los requisitos generales exigidos para tener derecho a la pensión y queden formalizados los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. A partir de ese instante, la jubilación parcial tendrá carácter irreversible, no pudiendo la persona trabajadora volver a solicitar la modificación de su contrato a tiempo completo.*

*A.4) El contrato de trabajo a tiempo parcial de la persona trabajadora jubilada parcial se extinguirá obligatoriamente en la fecha de cumplimiento de la edad mínima de jubilación por jubilación total ordinaria establecida en el artículo 205.1 a) y DT 7ª del RD-ley 8/2015, salvo que la extinción se haya producido con anterioridad por cualquier otra de las causas previstas legalmente.*

*A.5) Las personas trabajadoras con 65 años no podrán acogerse a la jubilación parcial.*

##### **B. Tiempo de trabajo:**

*B.1) La jornada de trabajo de la persona jubilada parcial será, a su elección, entre el 25% y el 50% de la jornada ordinaria a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo, calculada en cómputo anual;*



*con las limitaciones porcentuales que correspondan para cumplir la normativa señalada en el párrafo segundo de este artículo.*

*B.2) La distribución será como criterio general por jornadas diarias de igual duración a la de las personas trabajadoras con jornada completa. No obstante, lo anterior, la distribución del tiempo de trabajo por jornada, o la concentración de éstas en determinados períodos, podrá establecerse por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y ALJARAFESA.*

*B.3) Por acuerdo entre la persona trabajadora jubilada parcial y ALJARAFESA se podrá alterar su jornada siempre que se mantenga la parcialidad, dentro de los límites previstos en el apartado B.1) de este artículo y sin que en ningún caso ello pueda provocar una paralela reducción de la jornada de trabajo de la persona relevista.*

*C. Lugar y condiciones de trabajo:*

*C.1) Con carácter general, la persona trabajadora jubilada parcialmente realizará las mismas o similares funciones a las que venía desempeñando antes de pasar a la situación de jubilada parcial.*

*Sin embargo, por las especiales características que concurren en determinados puestos y para determinadas categorías, a los solos efectos de posibilitar la jubilación parcial, se podrán pactar funciones diferentes a las realizadas hasta el acceso a la jubilación parcial, así como el cambio de centro de trabajo.*

*C.2) El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.*

*D. Retribuciones:*

*El salario a percibir por la persona trabajadora jubilada parcial será el correspondiente a su categoría profesional en el momento de jubilarse, en la misma proporción al tiempo de trabajo pactado en su contrato de trabajo a tiempo parcial; percibiendo igualmente los complementos salariales que se devenguen en el desempeño de su trabajo.*

**Artículo 48.- Indemnización por Jubilación.**

*Todas las personas trabajadoras por causar baja en ALJARAFESA por jubilación percibirán, por una única vez, la cantidad de seis mil euros (6.000 €).*

*En el caso en que la persona trabajadora se hubiera acogido previamente a la jubilación parcial, esta indemnización no se percibirá hasta la jubilación definitiva.*

*ALJARAFESA se compromete a informar anualmente al comité de empresa de las condiciones y vigencia de la concertación con terceros que realice ALJARAFESA para el aseguramiento del abono de dichas cantidades, así como a realizar una consulta previa a dicha concertación al Comité Intercentros.*

## **TÍTULO QUINTO. - CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

### **Artículo 49.- Suspensión del contrato por nacimiento y permiso por cuidado del lactante.**

*De conformidad con lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el período de descanso por maternidad, una vez transcurridas las primeras seis semanas de descanso obligatorio, podrá disfrutarse a tiempo parcial, con una jornada mínima del 50% de la jornada total anual establecida en el presente Convenio Colectivo.*

*La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.*

*Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla dieciséis meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.*

*Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de una licencia retribuida de treinta días naturales a disfrutar a partir de la finalización del periodo de baja por maternidad o paternidad hasta que el lactante cumpla dieciséis meses. La elección de esta forma de disfrute de los treinta días naturales deberá comunicarse a RRHH al menos con quince (15) días de antelación al inicio del mismo.*

*Quienes hagan uso del derecho en fracciones de media hora o una hora diaria, deberá comunicar a RRHH el régimen al que se acoge con carácter general, pudiendo, por razones de necesidad, alternar este régimen con carácter puntual.*

*La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.*

### **Artículo 50.- Permiso por parto y hospitalización de recién nacido.**

*En los casos que por cualquier causa el hijo o la hija de una persona trabajadora deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, con independencia del período de ampliación de suspensión del contrato regulado del apartado 4 del artículo 48 de Estatuto de los Trabajadores, la madre o el otro progenitor, tendrán derecho a ausentarse del trabajo dos horas diarias con carácter retribuido mientras dure la hospitalización, bien por la suspensión del periodo de maternidad o paternidad indicada en el citado artículo 48.4. en su párrafo tercero, o bien a la finalización de la licencia por cuidado del lactante.*

**Artículo 51.- Regulación de la suspensión con reserva del puesto de trabajo por nacimiento.**

*En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de suspensión del contrato no retribuido con reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro semanas adicionales a lo aprobado en la legislación vigente. Dicho periodo se distribuirá a opción de la persona interesada, bien con anterioridad a la fecha previsible del parto o a continuación de la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.*

*Durante los dos últimos meses de embarazo, las trabajadoras gozarán de una licencia retribuida de dos horas diarias al inicio o al final de la jornada. A estos efectos, la trabajadora lo solicitará a RRHH acreditando la fecha prevista del parto y comunicando el horario del ejercicio del derecho.*

*Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos regulados en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, por el periodo y condiciones establecidas en el artículo 48.4. de dicho texto normativo.*

*Las personas trabajadoras deberán comunicar previamente su intención de acceder al permiso de nacimiento con la correspondiente suspensión del contrato de trabajo, aportando la documentación que le sea requerida, en función a las circunstancias que se planteen.*

**Artículo 52.- Adaptación de la jornada de trabajo por motivos familiares.**

*Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, podrá solicitar, atendiendo al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, una adaptación en la duración, distribución, ordenación y forma de prestación de su jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, por un periodo de hasta doce (12) meses. Si finalizado este plazo se mantuvieran las mismas circunstancias, ALJARAFESA, a petición de la persona trabajadora, podrá conceder sucesivas prórrogas trimestrales. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

*En el caso de personas con discapacidad, éstas deberán convivir con la persona trabajadora o verse obligada la persona trabajadora a atenderla de manera directa en el tiempo inicialmente previsto como de trabajo.*

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Oficial fehacientemente acreditada o de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida.*

*Una vez desaparezcan las circunstancias que motivaron la modificación de horario o a la finalización del periodo concedido, la persona trabajadora se reincorporará a su horario habitual.*

**Artículo 53.- Reducción de la jornada de trabajo por violencia de género.**

*La persona víctima de violencia de género física o psicológica, reconocida por servicios de salud, sociales u órganos jurisdiccionales, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la misma, con la disminución proporcional del salario, o bien la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de su horario de trabajo, considerándose como ausencias o faltas de puntualidad justificadas aquellas que vengan motivadas por su asistencia a los servicios sociales de atención o servicios de salud.*

## **TÍTULO SEXTO. - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **Artículo 54.- Principios Generales.**

*Las personas firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa sobre Seguridad y Salud Laboral, y de modo muy especial lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, las disposiciones que emanen de la misma, así como aquella regulación que se implante en el seno de ALJARAFESA con el objetivo de hacer efectiva la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles de la empresa y fomentar una auténtica cultura de la Prevención; además de lo contemplado en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.*

*La salud laboral, la prevención de riesgos laborales y la reducción de la siniestralidad son objetivos prioritarios para ambas partes. Éstas se comprometen no sólo al cumplimiento exhaustivo de la normativa laboral en esta materia, sino a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para conseguir los objetivos propuestos.*

*La realización de las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud Laboral se materializará a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud implantado en ALJARAFESA, el cual contempla las responsabilidades, funciones, prácticas y procedimientos para llevar a cabo la acción de prevención de riesgos en ALJARAFESA adoptándose las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, formación, consulta y participación, actuación en casos de emergencia, vigilancia de la salud, teniendo todas las personas trabajadoras la obligación de participar y contribuir en todas las acciones preventivas que se realicen.*

### **Artículo 55.- Derechos y deberes de las personas trabajadoras.**

*Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber de ALJARAFESA de protección de los mismos frente a los riesgos laborales.*

*En cumplimiento del deber de protección, habrá de garantizarse la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluido expresamente el contenido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la protección de la maternidad. Se realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación, actuación en casos de emergencia y riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de los medios necesarios establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

*Las personas trabajadoras serán responsables de la aplicación de la normativa y medios para la prevención de riesgos laborales en los trabajos a su cargo, actuando siempre para evitar cualquier tipo de accidente o riesgo, debiendo velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones que reciban de ALJARAFESA.*

*Las personas trabajadoras están obligadas a usar adecuadamente máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualquier otro medio con los que*

*desarrollen su actividad, debiendo utilizar y hacer utilizar, obligatoriamente, los medios de protección facilitados por ALJARAFESA, así como cuidar de su perfecto estado y conservación, no poniendo fuera de funcionamiento y utilizando correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.*

*Las personas trabajadoras tendrán el deber de informar de inmediato a su Responsable directo y a las personas designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que a juicio entrañe por motivos razonables un riesgo para la salud y seguridad de las personas trabajadoras.*

*Igualmente tienen el deber de cooperar en garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.*

#### **Artículo 56.- Delegados y Delegadas de prevención.**

*Los Delegados y las Delegadas de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.*

*Los Delegados y las Delegadas de Prevención que formen parte del Comité de Seguridad y Salud serán designados por el Comité de empresa entre sus propios miembros u otras personas trabajadoras. En este último caso, estas personas dispondrán del mismo crédito horario que los Delegados y las Delegadas de Prevención que sí formen parte del Comité de empresa.*

*El Comité de Salud y Seguridad o los Delegados y las Delegadas de Prevención, por mayoría de sus miembros, podrán proponer la paralización de la actividad que suponga un riesgo grave e inminente para las personas trabajadoras, sin que estén adoptadas medidas de protección, debiendo ponerlo en inmediato conocimiento de la dirección de la empresa y de la autoridad laboral.*

#### **Artículo 57.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.**

*Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral (en lo sucesivo Comité de Seguridad y Salud Laboral) con base en lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que ejercerá los derechos y asumirá las obligaciones de los Comités de Seguridad y Salud Laboral que corresponderían a los distintos centros de trabajos de ALJARAFESA. Este Comité estará compuesto por los Delegados y Delegadas de Prevención y por una representación de ALJARAFESA, en número igual al de los Delegados y Delegadas de Prevención. 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 la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.*

*El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones y sus normas de funcionamiento se establecerán en su seno. En dichas reuniones trimestrales se informará sobre las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, tratándose entre otros aspectos:*

- *Evaluaciones de riesgos y ejecución de planificación preventiva.*
- *Mediciones higiénicas.*
- *Vigilancia de la salud.*
- *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*
- *Índice de absentismo y sus causas.*

**Artículo 58.- Derecho a la Información y Formación de las personas trabajadoras.**

*ALJARAFESA proporcionará a todas las personas trabajadoras de nuevo ingreso la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales al incorporarse a su plaza, o en caso de un cambio que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.*

*En cumplimiento del deber de protección, ALJARAFESA impartirá la formación teórica y práctica sobre prevención de riesgos laborales a las personas trabajadoras.*

*El tiempo dedicado a la formación en prevención se considerará como tiempo de trabajo, sin perjuicio de que se realice dentro o fuera de su jornada laboral habitual.*

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

**Artículo 59.- Coordinación de las actividades preventivas.**

*El Comité de Seguridad y Salud será informado de las coordinaciones de actividades empresariales que se lleven a cabo con empresas externas detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de personas trabajadoras empleadas y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.*

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

**Artículo 60.- Planes de Prevención.**

*La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la ALJARAFESA, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de este plan la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.*

*La Evaluación de Riesgos por parte de ALJARAFESA será continua y se contará con la colaboración del Comité de Seguridad y Salud para la ejecución de esta.*

*La planificación de la actividad preventiva derivada de estas evaluaciones establecerá las medidas preventivas a adoptar, los plazos y las personas responsables de la ejecución de estas.*

**Artículo 61.- Vigilancia de la Salud.**

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

*La información recogida como consecuencia de esta vigilancia respetará el derecho a la intimidad, la dignidad y la privacidad o protección de datos, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de las personas trabajadoras.*

*Los reconocimientos médicos que se efectúen deben ser específicos en función de los riesgos intrínsecos a cada puesto de trabajo, siendo éstos obligatorios en los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, se informará al Comité de Seguridad y Salud de los protocolos a seguir establecidos por el Servicio de Vigilancia de la Salud.*

*A las personas trabajadoras que de forma habitual utilizan pantallas de visualización de datos se les garantizará una vigilancia adecuada de la salud, teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista. Cuando los resultados de la vigilancia de la salud lo hicieran necesario, las personas trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento oftalmológico. De igual modo, las personas trabajadoras que realicen trabajos a turnos, se les garantizará una vigilancia de la salud acorde a los riesgos específicos asociados al desarrollo de la actividad laboral conforme a este concreto modo de organizar la jornada laboral.*

*ALJARAFESA asume el compromiso de incluir en sus pliegos de condiciones para la licitación para la contratación del Servicio de Vigilancia de la Salud mejoras sobre las exploraciones, reconocimientos, analíticas, etc. exigidas en los Protocolos médicos. La concreción de estas mejoras será consensuada en el seno del Comité de Seguridad y Salud.*

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

- *La periodicidad máxima para los exámenes de salud establecida en los protocolos antes aludidos.*
- *La incorporación de nuevo personal.*
- *La asignación de una persona trabajadora a una nueva tarea con nuevos riesgos.*
- *La ausencia prolongada de una persona trabajadora por motivos de salud.*
- *A las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.*
- *A las personas trabajadoras con discapacidades reconocidas tanto sean estas físicas como psíquicas o sensoriales.*
- *A las personas trabajadoras con régimen de trabajo a turnos.*

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

## **Artículo 62.- Equipos de protección individual.**

*ALJARAFESA proporcionará equipos de protección individual (E.P.I.), en concordancia al riesgo de trabajo desarrollado y a la evaluación de riesgos efectuada.*

*El Comité de Seguridad y Salud velará por que los equipos de protección individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate.*



## **TÍTULO SÉPTIMO. - REPRESENTACIÓN LABORAL Y ACCIÓN SINDICAL.**

### **Artículo 63.- Comité Intercentros, derechos y competencias.**

*Sin perjuicio de otras formas de colaboración, las personas trabajadoras participan en ALJARAFESA a través de los órganos de representación contemplados en el presente Título.*

- *Comités de Centros*

*El Comité de Oficinas Centrales–Tomares y el Comité Centro Mantenimiento PISA y ETAP-Salteras, tras las elecciones sindicales delegarán en el Comité de empresa Intercentros sus derechos y obligaciones.*

- *Comité de empresa Intercentros*

*La representación del conjunto de las personas trabajadoras ante ALJARAFESA quedará asumida por un Comité de empresa Intercentros (en lo sucesivo Comité Intercentros), con el número de miembros que corresponda de acuerdo con el censo de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo, como Órgano Representativo y Colegial, que ostentará la capacidad negociadora y que en su seno designará a las personas que ejercerán la Presidencia, la Vicepresidencia y la Secretaría, para su suplencia, que ejercerá la propia representación de todo el Comité Intercentros.*

*El Comité Intercentros ejercerá su función como representación legal de las personas trabajadoras en el ejercicio pleno de su derecho de acción sindical, dentro del ámbito de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución y en las Leyes. Representarán a las personas trabajadoras para el ejercicio de sus derechos de información, consulta y participación en la empresa recogido en el Estatuto de los Trabajadores, siendo informado y consultado por ALJARAFESA sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en el artículo 64, así como en los artículos 8, 15, 39, 40 a 42, 44, 47, 51, 53, 55, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores fundamentalmente, sin perjuicio de otra normativa que pudiera serle de aplicación. Este derecho de información y consulta se ejercerá siempre con el respeto a la normativa de Protección de Datos y al derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. La información será transmitida por ALJARAFESA en el marco de sus obligaciones y derechos, y a través de los cauces adecuados de forma tal que el Comité Intercentros tenga el conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, de conformidad con lo expresado en el citado artículo 64.*

*El Comité Intercentros ejercerá los derechos y asumirá las obligaciones de Comités y Delegados y Delegadas de Personal existentes, y tendrá las competencias que en cada momento contemple este Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral aplicable.*

*El Comité Intercentros estará compuesto por las personas miembros de los Comités de los centros Oficinas Centrales–Tomares y el Comité Centro Mantenimiento PISA-Mairena y ETAP-Salteras. En su constitución se guardará la proporcionalidad de las Secciones Sindicales existentes según los resultados obtenidos, considerados globalmente, en las elecciones sindicales efectuadas en ALJARAFESA.*

*En el caso que en la formación del Comité Intercentros no se produjera un acuerdo en la elección de la Presidencia entre las delegaciones sindicales representadas, será aquella delegación sindical o coalición postelectoral que haya logrado mayor número de votos considerados globalmente las*

*personas votantes de la empresa, la que tendrá el derecho a designar a aquella, quien tendrá el voto de calidad en la resolución de los empates que se planteen en las votaciones que en su seno se produzcan.*

*Corresponde al Comité Intercentros designar a una persona representante que asistirá, a invitación de la Presidencia o Vicepresidencia, a las sesiones del Consejo de Administración de ALJARAFESA, bajo el criterio de ésta, cuando en el mismo se traten asuntos vinculados a materias que tengan relación con el ámbito de la representación del Comité Intercentro. En las referidas participaciones, la persona representante del Comité Intercentros podrá estar presente en los debates e incluso emitir opinión, aun cuando no podrá hacerlo durante la votación. La Dirección Gerencia de la empresa facilitará al Comité Intercentros el orden del día de las sesiones del Consejo de Administración, con carácter previo a su celebración. Tras la celebración de un Consejo de Administración, la Dirección Gerencia informará a la Presidencia del Comité de Empresa sobre los asuntos tratados en Consejo de Administración.*

- *Secciones Sindicales.*

*Las Secciones Sindicales podrán nombrar Secretarías Sindicales. Las personas que ocupen estas Secretarías ejercerán las funciones de interlocución ante la empresa en defensa de los intereses de las personas trabajadoras a las que represente.*

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

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

#### **Artículo 64.- Crédito Horario Sindical.**

*Las personas miembros del Comité Intercentros dispondrán de horas mensuales retribuidas, en el número de veinte (20) horas mensuales, agotables en dicho período, con el fin de llevar a cabo el ejercicio de sus funciones de representación sindical, que podrán utilizar con el único requisito de avisar a la Dirección de la empresa mediando al menos dos (2) días laborables, salvo causa justificada que, en este caso, deberá ser comunicada directamente a RRHH a efectos del cómputo del crédito horario, siendo considerado a todos los efectos dicho tiempo como de trabajo efectivo, quedando excluido de este cómputo de utilización de horas las empleadas en reuniones convocadas por ALJARAFESA y las utilizadas en negociación colectiva.*

*Las distintas personas miembros del Comité Intercentros podrán acumular mes a mes sus créditos de horas sindicales para el desarrollo de las actividades propias de sus cargos, como representantes del personal de ALJARAFESA, en uno o en varios de sus componentes. La utilización de las horas acumuladas por uno o varios de los miembros deberá ser acordada en el seno del Comité Intercentros y comunicado razonadamente a la Dirección Gerencia, mediante escrito firmado por la Presidencia y la Secretaría y por las personas miembros del mismo que cedan sus horas, deduciéndose de la bolsa de cómputo mensual.*

*En casos excepcionales donde agotada la bolsa de cómputo mensual, por parte de alguna persona miembro del Comité Intercentros se necesite de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación sindical, por parte de la Presidencia y Secretaría del Comité de empresa se*

*dirigirá escrito motivado a la Dirección Gerencia, quién podrá autorizar en primer lugar la utilización del remanente de horas mensuales que dicha persona no hubiese utilizado en el mes anterior, y en caso de tenerlo agotado, en segundo lugar, podrán optar por utilizar el crédito del mes siguiente.*

*La retribución del tiempo de crédito horario comprenderá todos los conceptos retributivos de la persona trabajadora, incluidos los conceptos indemnizatorios y de complemento de puesto que correspondiesen a la prestación efectiva del trabajo en el tiempo de disposición del crédito horario.*

*El tiempo invertido en reuniones del Comité Intercentros y en Asambleas Generales, que se realicen fuera de la jornada laboral, será computado como crédito horario.*

**Artículo 65.- Locales de Reunión.**

*El Comité Intercentros, dispondrá para su uso de local de reunión o trabajo, equipados adecuadamente para la función a desarrollar.*

*Con independencia del libre uso al local ante aludido, la empresa permitirá, previa petición por escrito, hacer uso en cada centro de trabajo de una de las dependencias para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo que el número de asistentes fuera excesivo para las dimensiones del local. Estas reuniones serán presididas por el Comité Intercentros o las Secciones Sindicales que las convoquen, siendo estos responsables del orden de las mismas.*

**Artículo 66.- Subvención al Comité Intercentros.**

*ALJARAFESA abonará anualmente setecientos euros (700 €), a fin de que el Comité Intercentros pueda atender los gastos precisos para el desarrollo de sus funciones.*

*Al final del ejercicio, el Comité Intercentros se compromete a someter a la Dirección Gerencia cuenta de liquidación de dicha subvención.*

**Artículo 67.- Subvención a las Secciones Sindicales.**

*ALJARAFESA abonará anualmente a las Secciones Sindicales constituidas la cantidad de veinte euros (20 €) por cada persona trabajadora afiliada a cada una de las mismas. Para determinar dicho número, las Secciones Sindicales deberán presentar Certificación expedida por su Secretaría, comprensiva del número de personas afiliadas con que cuenta ALJARAFESA.*

*La cantidad resultante se pondrá a disposición de cada Sección Sindical, y para uso exclusivo de sus funciones en ALJARAFESA.*

*Al final del ejercicio, las Secciones Sindicales se comprometen a someter a la Dirección Gerencia cuenta de liquidación de dicha subvención.*

**Artículo 68.- Asamblea.**

*Las personas trabajadoras tendrán el derecho de reunirse en Asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por el Comité Intercentros, cualquiera de las Secciones*

*Sindicales constituidas en ALJARAFESA o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33% de la plantilla.*

*Tanto para las asambleas de centro como para las asambleas generales, si la asamblea tiene lugar en dependencias de ALJARAFESA, quienes la convoquen lo comunicarán a la empresa mediante escrito presentado en el Registro de Entrada con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día y personas ajenas a la empresa que, en su caso, hayan de asistir. En aquellos casos en los que la convocatoria parta del personal, la petición deberá ir cumplimentada con el nombre completo, firma, DNI.*

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

**Artículo 69.- Tablón de anuncios.**

*Con la finalidad de mantener debidamente informado al personal, ALJARAFESA dispone de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, con capacidad suficiente, para que pueda ser utilizado por las distintas Centrales Sindicales, Comité Intercentros y la propia Gerencia.*

*El Comité Intercentros podrá disponer del acceso a la Intranet de la empresa utilizando este medio de comunicación para el cumplimiento de sus funciones, siendo responsables en todo momento del buen uso de dicha plataforma y de los contenidos que publiquen. Estas publicaciones deberán respetar los valores y principios éticos de ALJARAFESA, así como el respeto a la normativa vigente en materia la protección de datos personales y el derecho a la intimidad, imagen y dignidad de las personas.*

**Artículo 70.- Actividad Social.**

*La empresa colaborará con el Comité Intercentros a organizar actividades encaminadas a desarrollar la necesaria convivencia entre todas las personas trabajadoras de ALJARAFESA.*

## **TÍTULO OCTAVO. - OTRAS DISPOSICIONES.**

### **Artículo 71.- Procedimientos de Ingreso en la empresa.**

*La contratación de nuevo personal se llevará a cabo según el procedimiento de contratación de personal establecido en la empresa con referencia PR-01 del Manual de Gestión de Recursos Humanos, de conformidad con los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.*

### **Artículo 72.- Integración social y laboral de las personas con Discapacidad.**

*ALJARAFESA garantizará la participación y la igualdad de derechos y oportunidades de las personas en su diversidad, comprometiéndose, para ello, a desarrollar políticas responsables que favorezcan la integración social y laboral de las personas con discapacidad, especialmente en sus procesos de selección.*

### **Artículo 73.- Personas trabajadoras con Discapacidad.**

*Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente común o laboral, la persona trabajadora sea declarada por el Organismo oficial correspondiente no apta para desempeñar su trabajo u oficio habitual y que, sin embargo, sea apta para el desempeño de otro trabajo u oficio dentro de la organización del servicio, la empresa adaptará, dentro de sus necesidades y posibilidades, a tal persona a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias, sin merma alguna de los salarios que estuviere percibiendo por el desempeño de su labor en el anterior puesto o categoría.*

*A tal efecto, y en el momento en que se crease o quedase vacante un puesto de trabajo acorde con la capacidad física y cualificación profesional de la persona trabajadora, cuya situación se recoge en el párrafo precedente, ALJARAFESA le comunicará tal circunstancia, debiendo someterse a un examen médico y prueba de aptitud para desarrollar su nueva actividad profesional, con cuyos resultados una Comisión formada por dos representantes del Comité de empresa, dos designados por la Dirección Gerencia, y ella misma o persona en quien delegare, en su caso, decidirán su incorporación a la empresa.*

### **Artículo 74.- Contratos formativos.**

*Los contratos formativos que lleve a cabo ALJARAFESA durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se ajustarán a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.*

*El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, debiendo estar directamente relacionada la actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa con las actividades formativas que justifican la contratación, siendo su plazo de duración el previsto en el correspondiente plan o programa formativo, con una duración mínima de tres meses y un máximo de dos años, sin el establecimiento de periodo de periodo de prueba.*

*El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo año, de la jornada laboral establecida en el presente convenio colectivo, debiendo ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación.*

*El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios podrá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la obtención de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, Máster profesional o certificado del sistema de Formación Profesional, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. Estos contratos tendrán un periodo de prueba de un mes, no pudiendo ser su duración inferior a seis meses ni exceder de un año, salvo regulación por convenio sectorial o autonómico, permitiendo el puesto de trabajo desempeñado la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación objeto del contrato.*

*La retribución para ambos tipos de contratos se establecerá conforme al salario base y pagas extras establecidas en el presente Convenio Colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo o categoría correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo efectivo de trabajo y con una reducción del 20% y el 10% durante el primer y segundo año del contrato.*

*Las personas con contratos formativos no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de los contratos formativos en alternancia, además no se podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.*

*El plazo establecido para los contratos formativos quedará suspendido en los supuestos establecidos en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpiendo el cómputo de la duración del contrato.*

*A los efectos de conversión de los contratos formativos en indefinidos, ALJARAFESA no contratará nuevo personal para cubrir necesidades de actividades y responsabilidades que estén desempeñándose por personal con algunas de las modalidades de contratos establecidas en este artículo.*

#### **Artículo 75.- Período de Prueba.**

*Para todas las personas trabajadoras de nuevo ingreso en ALJARAFESA durante la vigencia de este Convenio Colectivo, y sin perjuicio del que corresponda según la modalidad de contratación, se les podrá establecer un período de prueba con una duración máxima de seis (6) meses para las personas con titulación universitaria y tres (3) meses para el resto del personal, que quedará interrumpido en los supuestos de suspensión contemplados en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.*

#### **Artículo 76.- Contratos de Duración Determinada.**

*Los contratos por duración determinada que la empresa lleve a cabo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se ajustarán a lo establecido en el artículo 15.2 y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

*En aquellos supuestos que, debido a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, se concertarán contratos eventuales para atender esa circunstancia de la producción, con una duración máxima de seis (6) meses, o bien la establecida en convenio colectivo de ámbito sectorial si fuese superior.*

*Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los casos de sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, o para completar la jornada reducida*

*por otra persona trabajadora amparada en causas legal o convencionalmente establecidas. En ambos casos será necesario especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.*

*Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, podrá celebrarse un contrato de duración determinada por un plazo máximo de tres meses.*

*Para todas las modalidades de contratación referidas anteriormente se establece un período de prueba de cuatro semanas.*

*La suspensión de los contratos citados por las causas previstas con carácter general en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores no implicará la ampliación del tiempo de duración de esos contratos.*

*Las personas trabajadoras sujetas al régimen de contratación establecido en el presente artículo percibirán los salarios indicados en el presente Convenio Colectivo acorde con la jornada que tengan establecida.*

#### **Artículo 77.- Formación Profesional.**

*La Dirección Gerencia a su criterio, y en función de las necesidades de ALJARAFESA, promocionará la formación profesional adecuada en cada momento y lugar, de cara a cubrir las necesidades de la misma y las legítimas aspiraciones de su personal, organizando cursos de formación, reciclaje, etc., para mejora de los servicios, así como en previsión de su aumento de categoría, en caso de necesidad.*

#### **Artículo 78.- Compromiso con la igualdad. Plan de Igualdad y Protocolo contra el Acoso moral, sexual y por razón de sexo.**

*ALJARAFESA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas corporativas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar ni directa ni indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio ético de nuestra organización, de acuerdo con la definición de dicho principio, que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

*El Plan de Igualdad de ALJARAFESA se constituirá como principal instrumento a través del cual se vela por la inexistencia de cualquier discriminación por razón de sexo con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades, impulsando la transversalización del enfoque de género en la gestión interna de la organización, potenciando la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización, garantizando que la gestión de los Recursos Humanos se dirigirá a cumplir con los requisitos aplicables en materia de igualdad de oportunidades, incorporando las necesidades e intereses de las mujeres en la cultura empresarial y mejorando las condiciones de trabajo y de salud laboral de las mujeres y hombres de la plantilla.*

*Conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, no podrá acordarse la inaplicación en todo o en parte del Plan de Igualdad en el supuesto de que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

*Una vez registrado el Plan de Igualdad ante la autoridad laboral competente, la Comisión de Igualdad será la responsable del seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad para lo cual se seguirán los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa específica en esta materia.*

*De conformidad con la ya citada Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en coherencia con sus principios éticos corporativos ALJARAFESA declara su compromiso con el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud de no tolerar el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, para evitar, que se puedan producir cualquier tipo de situaciones de acoso, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.*

*ALJARAFESA deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza. Para ello se dotará de un Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual por Razón de Sexo y Acoso Moral.*

*El Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual por Razón de Sexo y Acoso Moral arbitrará las medidas específicas para la prevención del acoso y el cauce a las posibles denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formularse en este sentido, estableciendo un procedimiento eficaz y ágil, que se iniciará, de forma inmediata, una vez sea formulada una denuncia y que, a su vez, con todas las garantías para las partes, incluyendo la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquéllas que intervengan en el proceso, especialmente la protección y el apoyo a la víctima.*



## **TÍTULO NOVENO. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

### **Artículo 79.- Régimen de faltas y sanciones.**

*Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección Gerencia de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.*

### **Artículo 80.- Clasificación de las faltas.**

*Toda falta cometida por una persona trabajadora 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.*

*El incumplimiento de la normativa por las personas trabajadoras, respecto al conjunto de políticas centradas en el ámbito de la estructura ética (código ético o código de conducta o compliance), será sancionable conforme a la gravedad del incumplimiento cometido y de acuerdo con lo establecido en los artículos siguientes.*

#### **a) Faltas Leves:**

- 1. De una a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un (1) mes.*
- 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 personas trabajadoras.*
- 8. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.*
- 9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.*

#### **b) Faltas graves:**

- 1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de un (1) mes.*

2. *No comunicar, con puntualidad debida, las actividades de la persona trabajadora 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 otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquélla.*
6. *La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.*
7. *La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para misma persona trabajadora, 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; que será considerado como falta muy grave si con ello se obtiene beneficio económico para la persona trabajadora.*
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 (2) días al mes.*
11. *Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el apartado 8 de la letra a) de este artículo, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como 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. *Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el apartado 9 de la letra a) de este artículo.*
14. *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 la persona trabajadora, sus compañeros y compañeras 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.*
15. *La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros y compañeras de trabajo o a terceros.*

16. *La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un/a compañero o compañera.*
17. *Si la causa prevista en el apartado 6 de la letra a) de este artículo produjera escándalo notorio.*
18. *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.*

**c) Faltas muy graves:**

1. *Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis (6) meses, o veinte (20) durante un año.*
2. *La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos (2) días al mes.*
3. *El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros y compañeras 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 esta desconfianza respecto de su autor o autora, 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 y compañeras 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, personas que ejerzan la Jefatura o a cualquier personal de la empresa, así como a los familiares de todas las personas citadas anteriormente, 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 de la persona trabajadora.*
15. *Originar y/o mantener riñas y pependencias con compañeros o compañeras 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. *Los actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, que afecten a la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo, considerándose de especial gravedad los dirigidos hacia personas sobre las que se ejerza una situación de subordinación laboral.*
19. *Las derivadas de lo previsto en el apartado 6 de la letra a) de este artículo y en los apartados 2, 4, 7, 8 y 14 de la letra b) de este mismo precepto.*
20. *Si como consecuencia de la causa prevista en el apartado 10 de la letra b) de este artículo se causase perjuicio a la empresa, o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.*
21. *La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.*

**Artículo 81.- Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.**

*Corresponde a ALJARAFESA 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 a la persona trabajadora, requiriéndose, en todo caso, la amonestación previa escrita por la sanción de grado inferior cuando los hechos de aquélla sean tenidos en cuenta para la imposición de una sanción de mayor grado.*

*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 tres (3) días hábiles para que produzca efectos y entregará una copia de la misma a su representante legal las personas trabajadoras de su centro de trabajo.*

*La persona trabajadora dispondrá de un permiso retribuido de los primeros dos (2) días hábiles de dicho plazo para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el plazo de preaviso inicialmente.*

*En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda sanción que imponga.*

**Artículo 82.- Graduación de las sanciones.**

*Las sanciones que la empresa podrá 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 (2) días.*
- B. *Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.*
- C. *Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días o despido.*

**Artículo 83.- Prescripción.**

*La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez (10) días, para las faltas graves a los veinte (20) días, y para las faltas muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los tres (3) meses de haberse cometido la falta leve, a los seis (6) meses de haberse cometido la falta grave, y al año de haberse cometido la falta muy grave, de conformidad con el régimen de acumulación de faltas del artículo siguiente.*

**Artículo 84.- 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.*

## **DISPOSICIONES ADICIONALES. –**

**PRIMERA.** *Las personas trabajadoras que actualmente perciben el complemento personal regulado en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo de ALJARAFESA 2012-2015 por importe de dos euros con sesenta y un céntimos (2,61 €) por cada día efectivo de trabajo, seguirán percibiendo dicho Complemento con carácter de compensable por modificación de su categoría profesional, si la nueva fuese cualquiera de las correspondientes a los Niveles 1 y 2 del Grupo Profesional 3 de la Estructura y Clasificación Profesional del artículo 15 de este Convenio Colectivo.*

**SEGUNDA.** *En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, en cuanto a licencias y excedencias, régimen asistencial y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las personas trabajadoras que convivan como parejas de hecho en análoga relación de afectividad a la conyugal e inscritas en el Organismo Público competente, tendrán los mismos derechos previstos para la relación conyugal.*

*Igualmente, dichos derechos se podrán ejercitar respecto de cualquiera de los hijos y las hijas de los miembros de la pareja que convivan con la misma, siempre y cuando su progenitor o progenitora legal no haya utilizado derechos similares o concurrentes.*

**TERCERA.** *Respetando el presente Convenio y la normativa de aplicación, se podrán establecer acuerdos individuales o colectivos, por áreas funcionales o grupos profesionales, para regular sus condiciones diferenciadas de trabajo. El Comité de empresa será consultado sobre aquellos acuerdos que impliquen una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, de acuerdo con lo indicado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.*

**CUARTA.** *Los acuerdos extraestatutarios relativos a dedicación especial y retén, existentes con anterioridad a este Convenio Colectivo, perderán la vigencia en su totalidad desde su firma, al haberse incorporado a este texto mediante la negociación colectiva.*

**QUINTA.** *Como consecuencia de los acuerdos adoptados por la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo, el Comité Intercentros se compromete a apoyar el acuerdo existente para la vigilancia y supervisión de las actividades vinculadas a la gestión del ciclo integral del agua que tiene por objeto garantizar la continuidad de los servicios públicos esenciales que se prestan. ALJARAFESA expresa el compromiso de su incorporación al siguiente proceso de negociación colectiva, siempre que dicho acuerdo mantenga su vigencia al momento en el que este se inicie.*

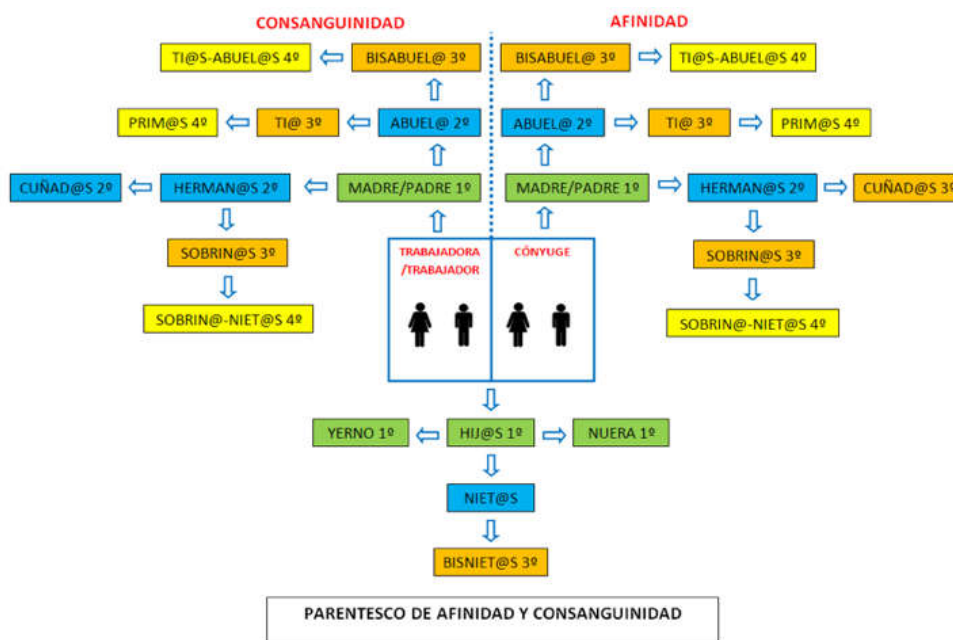
**SEXTA.** *Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo se comprometen a trabajar en la adaptación de la estructura y clasificación profesional, así como en la elaboración de procedimientos de ascensos y/o promociones. Para ello, ALJARAFESA contratará el apoyo y asesoramiento externo de empresa especializada, procurándose que los trabajos estén concluidos antes de junio de 2024.*

**SEPTIMA.** *A los efectos de aplicación del presente Convenio Colectivo, cuando en el texto del mismo se refiere a la persona Responsable de Servicio, se considerará referido a la persona que ejerza la Jefatura de Servicio o la persona que ejerza la Dirección, en su defecto, que tenga la responsabilidad de los procesos y actividades del Servicio que corresponda.*

**OCTAVA.** Todas las notificaciones, comunicaciones o peticiones que a los efectos de este Convenio Colectivo tengan que realizar las personas trabajadoras a la empresa se realizarán a través de RRHH y se le dará el trámite que corresponda según su objeto y naturaleza.

**NOVENA.** Los contratos para obra y servicio determinado, y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 y basados en lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 31/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en la legislación vigente en el momento de su concertación, incluido el convenio colectivo de ámbito sectorial en cuanto a la ampliación de la duración máxima de las referidas modalidades de contratación.

**DÉCIMA.** La relación de afinidad y consanguinidad se interpretará según la tabla siguiente:



**DISPOSICIÓN TRANSITORIA. ÚNICA.**

El plazo máximo para disfrutar del día cinco de enero del ejercicio 2021 será el 31 de diciembre de 2022 y el de disfrute del 5 de enero de 2022 será hasta el 30 de junio de 2023. Estos plazos son de caducidad, por lo que alcanzados los mismos, se perderá el derecho de su disfrute, en todo caso.

## **DISPOSICIONES FINALES.**

**PRIMERA.** *Será de aplicación a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, los siguientes artículos y materias:*

- *El régimen de Licencias y Excedencias regulado en el artículo 21 del presente texto, será de aplicación a los hechos causantes cuya ocurrencia tenga lugar a partir de la firma de este Convenio Colectivo.*
- *El permiso por cuidado del lactante acumulado en jornadas completas recogido en el artículo 49 será de aplicación a las suspensiones de contrato por nacimiento que tengan lugar a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.*
- *El régimen de flexibilidad horaria contemplado en los artículos de horario de trabajo y dedicación especial.*
- *La retribución de los conceptos indemnizatorios y complementos de puesto de trabajo por disposición del crédito horario sindical contemplado en el artículo 64 del presente Convenio Colectivo.*
- *El régimen de descansos y abonos por horas extraordinarias será de aplicación a las horas extraordinarias realizadas a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.*
- *El Complemento por Incapacidad Temporal se aplicará a las bajas producidas o vigentes a partir de la fecha de su firma, y a los días posteriores a la misma.*

**SEGUNDA.** *A partir de la firma del convenio colectivo, el importe correspondiente al complemento variable de retribución regulado en el artículo 27 pasará a formar parte del salario base mensual.*

**TERCERA.** *Teniendo vigencia el presente Convenio Colectivo desde el uno de enero de 2021, en el mes siguiente a la firma del mismo, se abonarán las diferencias que correspondan.*

**CUARTA.** *El presente Convenio Colectivo comenzará a desplegar sus efectos a partir del 1 de enero de 2021, al haberse procedido en el año 2020 a la actualización salarial recogida en el RD-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se establecía las retribuciones del personal al servicio del sector público y haberse prorrogado, para ese año, las condiciones normativas del Convenio de los años 2016 a 2019.*

**POR LA PARTE SOCIAL**

**POR LA PARTE EMPRESARIAL**

Fdo.: José Luis Carrero Fernández

Fdo.: Desirée Seglar Rodríguez

Fdo.: Pablo Polvillo Polo

Fdo.: Antonio E. Beas Berjano

Fdo.: Víctor Párraga Zambrana

Fdo. Antonio Cárdenas Díez





**AÑO 2021**

**ANEXO I**

**Indice 0,90% Incremento Salarial sobre 2020**

**SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAS**

		<b>MENSUAL</b>		<b>ANUAL</b>	
		<b>S.BASE</b>	<b>EXTRAS</b>	<b>S.BASE</b>	<b>EXTRAS</b>
<b>GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL</b>					
<b>GRUPO I</b>	<b>MANDOS SUPERIORES</b>				
	DIRECCION/JEFATURA DE SERVICIO	4.702,28	2.328,74	56.427,36	4.657,74
	JEFE DE AREA	3.958,69	2.167,84	47.504,28	4.335,74
<b>GRUPO II</b>	<b>MANDOS INTERMEDIOS Y TECNICOS</b>				
	JEFE DE GRUPO	3.128,64	2.055,66	37.543,68	4.111,74
	TECNICO SUPERIOR NIVEL I	2.962,24	1.943,47	35.546,88	3.886,74
	TECNICO SUPERIOR NIVEL II	2.760,18	1.803,98	33.122,16	3.607,74
	TECNICO - NIVEL I	2.626,37	1.712,57	31.516,44	3.425,74
	TECNICO - NIVEL II	2.537,57	1.652,87	30.450,84	3.305,74
<b>GRUPO III</b>	<b>LINEA OPERATIVA</b>				
	ENCARGADO OPERATIVO	2.537,57	1.652,87	30.450,84	3.305,74
	OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO	2.368,26	1.537,80	28.419,12	3.075,74
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª	2.338,58	1.518,42	28.062,96	3.036,74
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª	2.211,29	1.432,04	26.535,48	2.864,74
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª	2.108,43	1.359,53	25.301,16	2.719,74
	OFICIAL OPERARIO 1ª	2.150,09	1.390,51	25.801,08	2.781,74
	OFICIAL OPERARIO 2ª	2.088,00	1.348,45	25.056,00	2.696,74
	OFICIAL OPERARIO 3ª	2.037,21	1.314,19	24.446,52	2.628,74
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª	1.999,33	1.288,01	23.991,96	2.576,74
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª	1.822,29	1.173,17	21.867,48	2.346,74
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª	1.532,64	983,57	18.391,68	1.967,74

AÑO 2022 (HASTA LA FIRMA DEL CONVENIO)

ANEXO I

Indice 2,00% Incremento Salarial sobre 2021

		SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAS			
		MENSUAL		ANUAL	
GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	S.BASE	EXTRAS	S.BASE	EXTRAS
GRUPO I	MANDOS SUPERIORES				
	DIRECCION/JEFATURA DE SERVICIO	4.796,33	2.375,31	57.555,96	4.750,62
	JEFE DE AREA	4.037,86	2.211,20	48.454,32	4.422,40
GRUPO II	MANDOS INTERMEDIOS Y TECNICOS				
	JEFE DE GRUPO	3.191,21	2.096,77	38.294,52	4.193,54
	TECNICO SUPERIOR NIVEL I	3.021,48	1.982,34	36.257,76	3.964,68
	TECNICO SUPERIOR NIVEL II	2.815,38	1.840,06	33.784,56	3.680,12
	TECNICO - NIVEL I	2.678,90	1.746,82	32.146,80	3.493,64
	TECNICO - NIVEL II	2.588,32	1.685,93	31.059,84	3.371,86
GRUPO III	LINEA OPERATIVA				
	ENCARGADO OPERATIVO	2.588,32	1.685,93	31.059,84	3.371,86
	OFICIAL SUPERIOR				
	TECNICO/ADMVO/OPERARIO	2.415,63	1.568,56	28.987,56	3.137,12
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª	2.385,35	1.548,79	28.624,20	3.097,58
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª	2.255,52	1.460,68	27.066,24	2.921,36
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª	2.150,60	1.386,72	25.807,20	2.773,44
	OFICIAL OPERARIO 1ª	2.193,09	1.418,32	26.317,08	2.836,64
	OFICIAL OPERARIO 2ª	2.129,76	1.375,42	25.557,12	2.750,84
	OFICIAL OPERARIO 3ª	2.077,95	1.340,47	24.935,40	2.680,94
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª	2.039,32	1.313,77	24.471,84	2.627,54
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª	1.858,74	1.196,63	22.304,88	2.393,26
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª	1.563,29	1.003,24	18.759,48	2.006,48

Indice 2,00% Incremento Salarial sobre 2021

		SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAS			
		MENSUAL		ANUAL	
		S.BASE	EXTRAS	S.BASE	EXTRAS
<b>GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL</b>					
<b>GRUPO I</b>	<b>MANDOS SUPERIORES</b>				
	DIRECCION/JEFATURA DE SERVICIO	5.025,86	2.375,31	60.310,32	4.750,62
	JEFE DE AREA	4.252,01	2.211,20	51.024,12	4.422,40
<b>GRUPO II</b>	<b>MANDOS INTERMEDIOS Y TECNICOS</b>				
	JEFE DE GRUPO	3.394,51	2.096,77	40.734,12	4.193,54
	TECNICO SUPERIOR NIVEL I	3.213,93	1.982,34	38.567,16	3.964,68
	TECNICO SUPERIOR NIVEL II	2.994,67	1.840,06	35.936,04	3.680,12
	TECNICO - NIVEL I	2.849,45	1.746,82	34.193,40	3.493,64
	TECNICO - NIVEL II	2.753,08	1.685,93	33.036,96	3.371,86
<b>GRUPO III</b>	<b>LINEA OPERATIVA</b>				
	ENCARGADO OPERATIVO	2.753,08	1.685,93	33.036,96	3.371,86
	OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO	2.569,33	1.568,56	30.831,96	3.137,12
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª	2.537,15	1.548,79	30.445,80	3.097,58
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª	2.399,00	1.460,68	28.788,00	2.921,36
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª	2.287,38	1.386,72	27.448,56	2.773,44
	OFICIAL OPERARIO 1ª	2.332,60	1.418,32	27.991,20	2.836,64
	OFICIAL OPERARIO 2ª	2.265,23	1.375,42	27.182,76	2.750,84
	OFICIAL OPERARIO 3ª	2.210,11	1.340,47	26.521,32	2.680,94
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª	2.169,00	1.313,77	26.028,00	2.627,54
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª	1.976,92	1.196,63	23.723,04	2.393,26
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª	1.662,65	1.003,24	19.951,80	2.006,48

**AÑO 2021**

**ANEXO II**

**Indice 0,90% Incremento Salarial sobre 2020**

**COMPLEMENTO VARIABLE**

<b>GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>ANUAL</b>
<b>GRUPO I MANDOS SUPERIORES</b>		
DIRECCION/JEFATURA DE SERVICIO	225,03	2.700,36
JEFE DE AREA	209,95	2.519,40
<b>GRUPO II MANDOS INTERMEDIOS Y TECNICOS</b>		
JEFE DE GRUPO	199,31	2.391,72
TECNICO SUPERIOR NIVEL I	188,68	2.264,16
TECNICO SUPERIOR NIVEL II	175,77	2.109,24
TECNICO - NIVEL I	167,21	2.006,52
TECNICO - NIVEL II	161,53	1.938,36
<b>GRUPO III LINEA OPERATIVA</b>		
ENCARGADO OPERATIVO	161,53	1.938,36
OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO	150,69	1.808,28
OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª	148,82	1.785,84
OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª	140,67	1.688,04
OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª	134,10	1.609,20
OFICIAL OPERARIO 1ª	136,77	1.641,24
OFICIAL OPERARIO 2ª	132,81	1.593,72
OFICIAL OPERARIO 3ª	129,57	1.554,84
AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª	127,14	1.525,68
AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª	115,86	1.390,32
AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª	97,41	1.168,92

Indice 2,00% Incremento Salarial sobre 2021

COMPLEMENTO VARIABLE

GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
<b>GRUPO I MANDOS SUPERIORES</b>		
DIRECCION/JEFATURA DE SERVICIO	229,53	2.754,36
JEFE DE AREA	214,15	2.569,80
<b>GRUPO II MANDOS INTERMEDIOS Y TECNICOS</b>		
JEFE DE GRUPO	203,30	2.439,60
TECNICO SUPERIOR NIVEL I	192,45	2.309,40
TECNICO SUPERIOR NIVEL II	179,29	2.151,48
TECNICO - NIVEL I	170,55	2.046,60
TECNICO - NIVEL II	164,76	1.977,12
<b>GRUPO III LINEA OPERATIVA</b>		
ENCARGADO OPERATIVO	164,76	1.977,12
OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO	153,70	1.844,40
OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª	151,80	1.821,60
OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª	143,48	1.721,76
OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª	136,78	1.641,36
OFICIAL OPERARIO 1ª	139,51	1.674,12
OFICIAL OPERARIO 2ª	135,47	1.625,64
OFICIAL OPERARIO 3ª	132,16	1.585,92
AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª	129,68	1.556,16
AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª	118,18	1.418,16
AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª	99,36	1.192,32

**AÑO 2021**

**ANEXO III**

**Indice            0,90% Incremento Salarial sobre 2020**

**ANTIGÜEDAD**

<b>GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL</b>		<b>MENSUAL</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>MANDOS SUPERIORES</b>	
	<b>DIRECCION/JEFATURA DE SERVICIO</b>	<b>22,73</b>
	<b>JEFE DE AREA</b>	<b>20,09</b>
<b>GRUPO II</b>	<b>MANDOS INTERMEDIOS Y TECNICOS</b>	
	<b>JEFE DE GRUPO</b>	<b>18,59</b>
	<b>TECNICO SUPERIOR NIVEL I</b>	<b>17,12</b>
	<b>TECNICO SUPERIOR NIVEL II</b>	<b>16,42</b>
	<b>TECNICO - NIVEL I</b>	<b>15,10</b>
	<b>TECNICO - NIVEL II</b>	<b>14,49</b>
<b>GRUPO III</b>	<b>LINEA OPERATIVA</b>	
	<b>ENCARGADO OPERATIVO</b>	<b>14,49</b>
	<b>OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO</b>	<b>13,37</b>
	<b>OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª</b>	<b>13,27</b>
	<b>OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª</b>	<b>12,52</b>
	<b>OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª</b>	<b>9,95</b>
	<b>OFICIAL OPERARIO 1ª</b>	<b>10,61</b>
	<b>OFICIAL OPERARIO 2ª</b>	<b>9,97</b>
	<b>OFICIAL OPERARIO 3ª</b>	<b>9,33</b>
	<b>AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª</b>	<b>9,13</b>
	<b>AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª</b>	<b>8,32</b>
	<b>AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª</b>	<b>6,91</b>

AÑO 2022

ANEXO III

Indice 2,00% Incremento Salarial sobre 2021

		ANTIGÜEDAD
		MENSUAL
<b>GRUPO I</b>	<b>MANDOS SUPERIORES</b>	
	DIRECCION/JEFATURA DE SERVICIO	23,18
	JEFE DE AREA	20,49
<b>GRUPO II</b>	<b>MANDOS INTERMEDIOS Y TECNICOS</b>	
	JEFE DE GRUPO	18,96
	TECNICO SUPERIOR NIVEL I	17,46
	TECNICO SUPERIOR NIVEL II	16,75
	TECNICO - NIVEL I	15,40
	TECNICO - NIVEL II	14,78
<b>GRUPO III</b>	<b>LINEA OPERATIVA</b>	
	ENCARGADO OPERATIVO	14,78
	OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO	13,64
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª	13,54
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª	12,77
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª	10,15
	OFICIAL OPERARIO 1ª	10,82
	OFICIAL OPERARIO 2ª	10,17
	OFICIAL OPERARIO 3ª	9,52
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª	9,31
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª	8,49
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª	7,05



**AÑO 2021**

**ANEXO IV**

**Indice            0,90% Incremento Salarial sobre 2020**

**PLUS NOCTURNO**

**GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL**

<b>GRUPO III</b>	<b>LINEA OPERATIVA</b>	
	<b>ENCARGADO OPERATIVO</b>	<b>17,41</b>
	<b>OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO</b>	<b>16,40</b>
	<b>OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª</b>	<b>16,21</b>
	<b>OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª</b>	<b>15,46</b>
	<b>OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª</b>	<b>14,80</b>
	<b>OFICIAL OPERARIO 1ª</b>	<b>15,07</b>
	<b>OFICIAL OPERARIO 2ª</b>	<b>14,69</b>
	<b>OFICIAL OPERARIO 3ª</b>	<b>14,40</b>
	<b>AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª</b>	<b>14,17</b>
	<b>AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª</b>	<b>13,14</b>
	<b>AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª</b>	<b>11,42</b>

**AÑO 2022**

**ANEXO IV**

**Indice            2,00% Incremento Salarial sobre 2021**

**PLUS NOCTURNO**

**GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL**

**GRUPO III LINEA OPERATIVA**

<b>ENCARGADO OPERATIVO</b>	<b>17,76</b>
<b>OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO</b>	<b>16,73</b>
<b>OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª</b>	<b>16,53</b>
<b>OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª</b>	<b>15,77</b>
<b>OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª</b>	<b>15,10</b>
<b>OFICIAL OPERARIO 1ª</b>	<b>15,37</b>
<b>OFICIAL OPERARIO 2ª</b>	<b>14,98</b>
<b>OFICIAL OPERARIO 3ª</b>	<b>14,69</b>
<b>AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª</b>	<b>14,45</b>
<b>AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª</b>	<b>13,40</b>
<b>AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª</b>	<b>11,65</b>

**AÑO 2021**

**ANEXO V**

**Indice 0,90% Incremento Salarial sobre 2020**

**DEDICACION ESPECIAL**

<b>GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>ANUAL</b>
<b>GRUPO I MANDOS SUPERIORES</b>		
DIRECCION/JEFATURA DE SERVICIO (con presencia)	671,83	8.061,96
DIRECCION/JEFATURA DE SERVICIO (sin presencia)	393,45	4.721,40
JEFE DE AREA	626,71	7.520,52
<b>GRUPO II MANDOS INTERMEDIOS Y TECNICOS</b>		
JEFE DE GRUPO	594,96	7.139,52
TECNICO SUPERIOR NIVEL I	562,38	6.748,56
TECNICO SUPERIOR NIVEL II	524,28	6.291,36
TECNICO - NIVEL I	498,99	5.987,88
TECNICO - NIVEL II	482,18	5.786,16
<b>GRUPO III LINEA OPERATIVA</b>		
ENCARGADO OPERATIVO	482,18	5.786,16
OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO	449,95	5.399,40
OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª	444,29	5.331,48
OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª	420,11	5.041,32
OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª	400,18	4.802,16
OFICIAL OPERARIO 1ª	408,51	4.902,12
OFICIAL OPERARIO 2ª	396,72	4.760,64
OFICIAL OPERARIO 3ª	387,07	4.644,84
AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª	379,87	4.558,44
AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª	346,24	4.154,88
AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª	291,20	3.494,40

**AÑO 2022**

**ANEXO V**

**Indice 2,00% Incremento Salarial sobre 2021**

**DEDICACION ESPECIAL**

<b>GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL</b>		<b>MENSUAL</b>	<b>ANUAL</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>MANDOS SUPERIORES</b>		
	DIRECCION/JEFATURA DE SERVICIO (con presencia)	685,27	8.223,24
	DIRECCION/JEFATURA DE SERVICIO (sin presencia)	401,32	4.815,84
	JEFE DE AREA	639,24	7.670,88
<b>GRUPO II</b>	<b>MANDOS INTERMEDIOS Y TECNICOS</b>		
	JEFE DE GRUPO	606,86	7.282,32
	TECNICO SUPERIOR NIVEL I	573,63	6.883,56
	TECNICO SUPERIOR NIVEL II	534,77	6.417,24
	TECNICO - NIVEL I	508,97	6.107,64
	TECNICO - NIVEL II	491,82	5.901,84
<b>GRUPO III</b>	<b>LINEA OPERATIVA</b>		
	ENCARGADO OPERATIVO	491,82	5.901,84
	OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO	458,95	5.507,40
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª	453,18	5.438,16
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª	428,51	5.142,12
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª	408,18	4.898,16
	OFICIAL OPERARIO 1ª	416,68	5.000,16
	OFICIAL OPERARIO 2ª	404,65	4.855,80
	OFICIAL OPERARIO 3ª	394,81	4.737,72
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª	387,47	4.649,64
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª	353,16	4.237,92
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª	297,02	3.564,24

## ANEXO VI

### DATOS GENERALES

<b>EMPRESA:</b>			<b>TRABAJADOR/A</b>				
CIF:			Cod.				
C.C.C.			Domicilio				
Domicilio			()				
<b>Categoría</b>	<b>N.A.S.S</b>	<b>N.I.F.</b>	<b>AT/EP</b>	<b>CNAE</b>	<b>Gr. Cot.</b>	<b>Convenio</b>	<b>Antigüedad</b>
<b>RETRIBUCIONES</b>				<b>Periodo de Liquidación</b>		<b>Total días</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>			<b>UNIDADES</b>	<b>PRECIO</b>	<b>DEVENGO</b>		
Sueldo Base							
Antigüedad Actualizada							
Complemento Variable de Retribución							
Gratificación Extraordinaria							
Turnicidad Lunes a Viernes							
Turnicidad Sábados							
Domingos Trabajados							
Festivos Trabajados							
Retén							
Plus Complemento Personal							
Plus Prolongación y Disposición							
Trabajo Nocturno							
Plus Distancia y Transporte							
Plus Asistencia Dedicación Especial							
Plus Trabajo a Distancia							
Dedicación Especial							
Locomoción							
Enfermedad Cargo Empresa							
Enfermedad Cargo Seguridad Social							
Complemento 100% Enfermedad/Accidente							
Ayudas Fallecimiento							
Ayudas Familiar con Discapacidad							
<b>DEDUCCIONES</b>							
<b>DESCRIPCIÓN</b>			<b>BASE</b>	<b>PORCENT.</b>	<b>TOTAL</b>		
Seguro Médico							
Cuota Sindical							
Anticipo/Retención							
Descuento IRPF							
Aportación Contingencias Comunes							
Aportación Desempleo							
Aportación Formación Profesional							
<b>Aportaciones Seguridad Social Empresa</b>					<b>Base</b>	<b>Porcent.</b>	<b>Aportación</b>
Contingencias Comunes							
A.T. y E.P. cuotas IT IMS							
Desempleo FOGASA F.P. Horas							
Extras Estructurales Horas							
Extras No Estructurales							
Totales							
<b>LIQUIDO</b>							

Tomares, de de

RECIBÍ, EL TRABAJADOR

FIRMA Y SELLO DE  
LA EMPRESA

## **ANEXO VII**

### PARAMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

Parámetro	Peso específico porcentual
Asistencia al trabajo	50
Puntualidad	50

El sistema de medida para cada uno de los parámetros es el siguiente:

Por cada falta de asistencia al trabajo superior a una hora, se deducirán cincuenta puntos absolutos en cómputo mensual del valor original fijado. Se considerará falta de asistencia al trabajo, a estos efectos, cualquier ausencia que no responda a los supuestos de licencias contemplados en este Convenio, licencias por maternidad o vacaciones.

Por cada falta de puntualidad en la incorporación al puesto de trabajo, ya sea al inicio de la jornada laboral o tras cualquier período de ausencia justificada, se deducirán diez puntos absolutos en cómputo mensual del valor original.