

15 ANEXOS

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

NOMBRAMIENTO PARA EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

GRÁFICOS DE DIAGNÓSTICOS

RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS REALIZADAS A TRABAJADORES

A. DATOS PREVIOS

B. TU OPINIÓN SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL FEMENINA

C. SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN ESTA EMPRESA

D. CONDICIONES DE TRABAJO EN ESTA EMPRESA

E. PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

F. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

G. POSIBILIDADES DE MEJORA EN LA EMPRESA

Convenio o Acuerdo: UTE CESPA, SA, CESPA GR SA - VILLARRASA

Expediente: 21/01/0100/2020

Fecha: 21/01/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21002372012009.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA U.T.E. CESPA, S.A.-CESPA GR, S.A. PARA SU PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE VILLARRASA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA U.T.E. CESPA, S.A.-CESPA GR, S.A. PARA SU PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE VILLARRASA, que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 2020 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:



PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

Código de Convenio: 2102372.

CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE CESPA SA-CESPA GRSA PARA SU PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE VILLARRASA

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores/as contratados por la Empresa UTE CESPA SA -CESPA GR SA, y afectos al centro de trabajo CENTRO DE TRABAJO CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE VILLARRASA, y pertenecientes al servicio provincial de transporte y tratamiento de RSU de Huelva.

Artículo 2.- Vigencia. Duración y Prórroga. Legislación Supletoria.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el boletín oficial de la provincia, retro trayéndose sus efectos tanto normativos como retributivos al 1 de enero de 2020, a excepción de los artículos que contengan otra previsión.

La vigencia del Convenio será por un año, por lo cual su vigencia se extenderá hasta 31 de diciembre de 2020.

2. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las retribuciones salariales serán revisadas en base al siguiente parámetro, a excepción de aquellas que explícitamente contengan otra revisión dentro del texto del convenio:

- 2020 = 0,72% de incremento respecto a la tabla salarial del año anterior, coincidente con el 90% del IPC real de 2019.

3. Será renovado tácitamente por el plazo de un año si no mediara denuncia del mismo por algunas de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha del vencimiento. Caso de no denunciarse, sus conceptos económicos se incrementarán en la misma proporción que aumente el índice de precios al consumo del año de su vigencia más un punto.

Denunciado por alguna de las partes, el convenio permanecerá en vigor hasta que no sea sustituido por uno nuevo.

4. En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que las jurisdicciones competentes, en uso de sus facultades, no aprobaran alguno de los artículos contenidos en este Convenio Colectivo, quedará sin eficacia práctica, aquel artículo.

3. A tal fin las partes acuerdan que previo a las actuaciones jurisdiccionales, la Comisión Paritaria estudiará y realizará las correcciones oportunas a los artículos que tuvieran dificultades legales.

Artículo 4.- Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las pactadas en este convenio, manteniéndose dichas situaciones de forma estrictamente personal.



Artículo 5.- Compensación y Absorción.

1. Las retribuciones y demás condiciones laborales que se pacten en este convenio absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas.
2. Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas.

Artículo 6.- Comisión Paritaria de interpretación.

1. La Comisión Paritaria, como comisión mixta, estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.
2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen pertinentes, los cuales tendrán voz pero no voto.
3. Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o judicial, las partes se comprometen a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria, cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.
4. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

Recibida una solicitud, la Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo no superior a seis días laborables. Debiendo emitir informe en el plazo de tres días laborables, desde el momento en que se produzca la reunión. El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos.

5. La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes. En caso contrario, se acudirá al SERCLA.
6. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:
 - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
 - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
 - c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
 - d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.
 - e) Cuidar que la contratación de personal a través de empresas de trabajo temporal tenga carácter excepcional, por causa justificada y tiempo limitado.
 - f) Solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo y sobre la posible inaplicación salarial a los que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que se establezcan.

Artículo 7.- Retribuciones.

1. Se establece para el personal afectado por este convenio las siguientes retribuciones:
 - Salario base
 - Antigüedad
 - Plus de Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos
 - Plus Actividad



- Plus Productividad
- Plus Nocturnidad
- Plus Transporte
- Plus Convenio
- Pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios
- Horas extraordinarias
- Plus depuradora

2. Los trabajadores generarán una retribución variable, de devengo anual, no consolidable y adicional a las percepciones reguladas en el presente Convenio colectivo.

Dicha retribución va dirigida al personal del CTR de Villarrasa, que de forma continuada preste servicios durante un año natural completo (desde 1 de enero a 31 de diciembre).

Se devengará por parte de cada trabajador desde 1 de Enero hasta 31 de Diciembre de cada año, y se abonará en un único pago con la nómina del mes de Febrero del año siguiente al devengado.

La cuantía dependerá de 2 parámetros productivos monitorizados en planta:

- La recuperación de material valorizable y la disponibilidad operativa de la planta. El peso de estos factores será respectivamente del 80% (recuperación) y el 20% (disponibilidad) conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Retribución Variable} = [(0,8 \times \% \text{ Recuperación}) + (0,2 \times \% \text{ Disponibilidad})] \times 400 \text{ €}$$

- Dicho plus tendrá un importe máximo de 400 €/ año y trabajador.
- El índice de recuperación deberá situarse entre el 5% y el 6%. El cumplimiento del mismo se divide en los siguientes tramos:

--

- El índice de disponibilidad deberá situarse entre el 85% y el 95%. El cumplimiento del mismo se divide en los siguientes tramos:

--

Los índices de recuperación y disponibilidad serán revisados al alza antes del inicio de cada año en función de los datos obtenidos durante la anualidad anterior del siguiente modo:

- a) La media final del año anterior será el dato que se posicione en el segundo tramo para calcular los índices durante el año siguiente.
- b) Para calcular los tramos 3º, 4º, 5º y 6º se adicionará a dicha media un 0,2% por cada tramo en el caso de la recuperación y un 2% por cada tramo en el caso de la disponibilidad.

Igualmente, si se produjesen mejoras en las instalaciones que impactasen en los datos de la base de cálculo (recuperación y disponibilidad de planta), los índices serán revisados conforme a los nuevos estándares de producción.

3. La Empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque nominativo, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.



Artículo 8.- Anticipos.

1. Los trabajadores/as que lo soliciten tendrán derecho a percibir un anticipo al mes, cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.
2. Extraordinariamente, se podrán conceder otros anticipos si se considera motivación suficiente.

Artículo 9.- Salario Base.

La cuantía del salario base, para cada categoría profesional, es la que figura en la tabla salarial anexa.

Art. 10.- Nóminas y ajustes de diferencia en las nóminas

1. A todos los trabajadores la Empresa le entregará en un sobre cerrado una copia de la nómina.
2. La Empresa se compromete a que cualquier defecto en las nóminas de los trabajadores sea abonada en un plazo máximo de siete días a partir de que haya tenido conocimiento y haya sido verificado, siempre en un plazo acorde a los calendarios de cierre, los cuales se pondrán en el tablón de anuncios especificando los días en que se produzca el cierre de los anticipos en cada mes del año, para poder reclamar así antes de dicha fecha.

La Empresa se compromete a que cualquier reclamación de los trabajadores, sea atendida por personal cualificado para resolver con la máxima celeridad las reclamaciones a que haya lugar.

Para las correspondientes reclamaciones, se establece el horario de 11 a 12 horas durante los días que se establezcan en el citado calendario.

Artículo 11.- Antigüedad

1. El personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará de incrementos por antigüedad, sobre el salario base, con arreglo a los siguientes porcentajes.
 - 3 años 5 %
 - 6 años 10 %
 - 11 años 20 %
 - 16 años 30 %
 - 21 años 40 %
 - 26 años 50 %
2. Dichos porcentajes se aplicarán sobre el salario base del convenio, desde el primero de mes en que se produzca tal antigüedad.

Artículo 12.- Plus de Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir, por este concepto, el 25 % del salario base.

Artículo 13.- Plus de Actividad.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir, por este concepto, el 20 % del salario base.

Artículo 14.- Plus de productividad.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir por este concepto, la cantidad fija que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 15.- Plus de Nocturnidad.

1. Los trabajadores/as tendrán derecho al plus de nocturnidad siempre y cuando que su jornada total o parcial, esté comprendida entre las nueve horas de la noche y las seis horas de la mañana.
2. La cuantía de este plus será del 25 % del salario base. Caso de no realizarse la jornada completa, este plus se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas realizadas.

Artículo 16- Plus Transporte.

Los trabajadores/as percibirán por cada día efectivamente trabajado, un plus diario por este concepto que se contempla en la tabla salarial anexa.



Artículo 17.- Plus Convenio.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir, por este concepto, el 5% del salario base.

Artículo 18.- Plus de depuradora

Los trabajadores que presten sus servicios en la depuradora durante los domingos, percibirán un complemento adicional a su salario ordinario denominado plus de depuradora.

La cuantía del referido plus será el establecido en la tabla salarial cuyo abono será proporcional a las horas trabajadas.

Artículo 19.- Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de verano.- Se devengará anualmente desde el 1 de enero al 30 de junio, incluidos los días de IT, abonándose el día 15 de julio en la cuantía correspondiente al salario base más la antigüedad.
- Paga de navidad.- Se devengará anualmente desde el 1 de julio al 31 de diciembre, incluidos los días de IT, abonándose el día 15 de diciembre, en la cuantía correspondiente al salario base más la antigüedad.
- Paga de beneficios.- Se devengará anualmente desde el 1 de enero al 31 de diciembre, incluidos los días de IT, abonándose el día 15 de marzo del año siguiente a su devengo, en la cuantía correspondiente al salario base más la antigüedad.

Artículo 20.- Horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que para una hora extra se fije en la tabla salarial anexa, según se trate de horas extraordinarias prestadas, en horario diurno, nocturno o en días festivos.
2. Si el trabajador fuera requerido en su domicilio, fuera de su jornada laboral, para la realización de horas extraordinarias, se le abonará, además de las horas extras realizadas, una hora más, en tal concepto.
3. Si las horas extraordinarias ocupasen más allá de las 02:00 horas y estas hubieran comenzado a prestar con anterioridad a las 22:00 horas del día anterior, la jornada laboral del día en el que se realizan, la tendrán de descanso retribuido, sin perjuicio de percibir la retribución correspondiente a dichas horas extraordinarias. Dicho supuesto se dará cuando el turno a realizar al día siguiente sea el de mañana.

Artículo 21.- Trabajos en domingos y festivos.

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, las jornadas realizadas se compensarán a elección del trabajador/a, por alguna de las siguientes formas:

- Retribuidas mediante complemento, de acuerdo con la tabla salarial anexa
- Mediante descanso, a disfrutar en los dos días naturales siguientes al día festivo trabajado.

Artículo 22.- Jornada laboral.

1. La jornada laboral será de 35 horas semanales de trabajo efectivo. Se tiene derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general será la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes y el domingo. Salvo en semanas que habiendo festivos o simplemente que por imperativos del servicio sea necesario trabajar el festivo o el domingo, en cuyo caso el descanso semanal se realizará conforme al artículo 20.
2. El personal afectado por este convenio tendrá derecho, dentro de su jornada de trabajo y computable a la misma, a un descanso de 30 minutos, en los que se incluyen los periodos necesarios destinados para la higiene, que se prescriben en la LPRL y legislación y normativa concordante.

Se negociará con la representación de los trabajadores/as el momento más adecuado para dicho descanso.



3. El cuadrante de jornada tendrá el carácter de anual, será de conocimiento de todo el personal el 1 de diciembre del año anterior, debiéndose presentar el mismo previamente a los representantes de los trabajadores/as. También será de conocimiento de los trabajadores/as la relación de festivos a trabajar y los turnos afectados.
4. Durante los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero el turno de tarde podrá disfrutar de una reducción horaria acordada con la empresa, siempre que se recuperen las horas pendientes otro día, por el turno completo según planificación establecida por la empresa.
5. Previa autorización por la empresa, será posible el intercambio de turno siempre que los trabajadores que lo soliciten hayan agotado los días de asuntos propios y ocupen puestos equivalentes.

Artículo 23.- Descanso entre jornadas.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá transcurrir, al menos doce horas.

Artículo 24.- Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un periodo vacacional, a razón de 15 días cuando lo solicite el trabajador, y 15 días definidos por la Empresa. Todo ello, de acuerdo con el calendario de vacaciones que se establezca conjuntamente con los representantes de los trabajadores/as.

A los efectos de disfrute de vacaciones, el plazo para poder disfrutarlas terminará el 31 de enero del año siguiente.

2. Cuando el trabajador/a se incorpore de una situación de IT, y no haya podido iniciar sus vacaciones por esta causa, comenzará el disfrute de las mismas en el momento de su incorporación, dentro de su período vacacional establecido, y para los restantes días hasta completar sus vacaciones, la Empresa definirá el periodo más adecuado, dentro del plazo de disfrute establecido en el presente artículo.

En el supuesto en el que el trabajador/a haya iniciado sus periodos vacacionales e incurriera en un proceso de IT, estas se verán interrumpidas siempre que exista inmovilización del trabajador/a, bajo prescripción médica.

3. El trabajador que acredite la hospitalización de un familiar de primer grado durante el disfrute de vacaciones tendrá derecho a modificar la fecha de disfrute de los días vacacionales que coincidan con aquella situación.

Artículo 25.- Licencias y permisos.

1. El personal afectado por este convenio, previo aviso y justificación, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas, a razón de todos los conceptos del convenio, excepción de los pluses de transporte y nocturnidad, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio,
- b) Tres días por el nacimiento de un hijo,
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El referido permiso por hospitalización de familiar se podrá disfrutar a partir de una fecha distinta a la del inicio del ingreso hospitalario, siempre y cuando el familiar permanezca hospitalizado mientras dure el permiso.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual, dentro de la localidad y dos días hábiles si es fuera de la localidad.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



- f) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes de estudios oficiales.
- g) Por asuntos propios 4 días al año.

Dichos asuntos propios podrán ser disfrutados siempre y cuando el número de trabajadores que lo disfruten no supere el 40 % del turno o equipo de trabajo y categoría. Durante los meses de julio y agosto el límite será del 20%.

El personal de producción a turnos que presta servicios en la planta, así como el de Depuradora/lixiviados y Mantenimiento tendrá cinco días de asuntos propios, a disfrutar con las mismas limitaciones que las establecidas en el párrafo anterior.

El disfrute del quinto día de AAPP podrá cogerse a partir de la firma del Convenio colectivo.

- h) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas justificándolo ante la Empresa
2. Para los supuestos no contemplados en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
 3. La situación de pareja de hecho debidamente registrada causará el mismo efecto que en el caso de matrimonio.

Artículo 26.- Fiesta patronal.

La celebración de la festividad de San Martín de Porres, tendrá el carácter de abonable y no recuperable, abonándose como un día nominal de trabajo. En el supuesto de coincidir con domingo, se pasará su disfrute al lunes siguiente.

Artículo 27.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Empresa, dentro de las normas de este convenio y de las disposiciones legales. En ningún caso supondrá menoscabo de la dignidad del trabajador/a o perjuicio en su formación.

Artículo 28.- Altas y bajas en la Empresa.

1. Cuando existan altas de nuevos trabajadores/as, fijos o eventuales, el Comité de Empresa deberá conocer y firmar las copias básicas de dichos contratos, debiéndoseles entregar copia de las mismas una vez diligenciadas o selladas por el organismo competente.
2. El trabajador que desee cesar en la Empresa, deberá comunicarlo con una antelación de al menos siete días, este plazo será de veinte días para personal administrativo y de un mes para el personal titulado.

Así mismo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con relación a la documentación que se deba entregar al Comité de Empresa.

Artículo 29.- Clasificación profesional.

1. Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector con las siguientes especificaciones:

A) GRUPO DE OPERARIOS

- PEON: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional o técnica.
- PEÓN ESPECIALISTA: Es el operario dedicado a determinadas funciones, que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.
- OFICIAL DE 3ª (Taller/Mantenimiento): Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar sus cometidos con la perfección y eficacia exigidos a los oficiales de 2ª.
- OFICIAL DE 2ª (Taller/Mantenimiento): Operario que con conocimiento teórico práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de 1ª, ejecutan los cometidos de su oficio con la suficiente perfección y eficacia.
- OFICIAL de 2ª (Puente Grúa): Operario que con conocimiento práctico del oficio, ejecuta los cometidos relativos al mismo con suficiente perfección y eficacia.
- OFICIAL de 2ª (Prensa-Tractor): Operario que con conocimiento práctico del oficio y en posesión del carnet de conducir correspondiente, ejecuta los cometidos de su oficio con la suficiente perfección y eficacia.



- OFICIAL DE 1ª (Taller/Mantenimiento): Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y los practica con el mayor esmero y delicadeza y con pleno rendimiento.
- OFICIAL DE 1ª (Conductor/Maquinista): En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente que el vehículo/máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.
Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina/vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.
- JEFE DE EQUIPO: Con mando sobre otros operarios, posee los conocimientos teórico-prácticos del oficio y los practica a pleno rendimiento. Y además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabilizará del trabajo del personal que integra su equipo.
- LIMPIADOR/A: Conforme a la definición del Convenio General.

B) GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

- AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.
- OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe o a un Oficial de Primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.
- OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe administrativo si lo hubiera, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C) GRUPO MANDOS INTERMEDIOS

- Jefe

2. Respecto a los procedimientos de promoción y ascensos se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector.

Artículo 30.- Conductores y maquinistas.

1. Los trabajadores/as solo podrán conducir los vehículos de acuerdo con los permisos que tengan acreditados. Todos los conductores deberán entregar copia compulsada del permiso de conducir y de sus posteriores renovaciones a la Empresa.
2. Los trabajadores/as que presten sus servicios como conductores, o se prevea su incorporación a un puesto de conductor, dispondrán del tiempo necesario para la tramitación y examen del carnet de conducir, sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado para ello, como jornada de trabajo.
3. La Empresa gestionará, con cargo a sus presupuestos, y con el límite de una primera matrícula, la obtención del carnet de conducir a aquellas personas que lo necesiten para el normal desarrollo de sus funciones en el ámbito de la Empresa.

Artículo 31.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.- Movilidad geográfica.

1. Los trabajadores se encuentran adscritos al centro de trabajo definido en el artículo primero del presente convenio.
2. El traslado de trabajadores/as será voluntario y se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, previa comunicación al Comité de Empresa, salvo que el trabajador/a haya sido contratado para prestar sus servicios en diversos centros de trabajo.
3. El traslado de los trabajadores/as no se podrá imponer como sanción.



Artículo 33.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.- Maternidad.

La maternidad se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Conciliación de Vida Laboral, Ley de igualdad de mujeres y hombres, y demás legislación aplicable.

Artículo 35.- Excedencias.

1. Todos los trabajadores con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un período mínimo de 5 meses y máximo de 5 años. Cuyo régimen jurídico será el establecido para las excedencias voluntarias en el artículo 46 del ET.
2. Dichas excedencias tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo, cuando se den los siguientes requisitos de forma conjunta:
 - Tener una antigüedad en la Empresa de 5 años
 - No encontrarse en esa situación más del 2 % de la plantilla.
3. Se estará a lo dispuesto para las excedencias especiales lo dispuesto en la Ley de Conciliación de vida laboral y familiar, y la Ley de igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 36.- Capacidad disminuida.

1. Al trabajador que le sea declarada una invalidez permanente total para su profesión habitual, la Empresa siempre que existan plazas vacantes para ello, lo acoplará a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole una nueva clasificación profesional y percibiendo el salario de su nuevo puesto de trabajo.
2. Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante el trabajador causaría baja en la Empresa.

En tal caso percibiría la cantidad que recoge el artículo referente al seguro colectivo del convenio por invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, si esta se derivara de dichos supuestos.

Artículo 37.- Garantía en el empleo.

1. Se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y Convenio General del Sector.
2. En caso de cese del contrato administrativo con CESPAs, la nueva adjudicataria se subrogará en las condiciones de los trabajadores y mantendrán la representación legal de estos.

Artículo 38.- Fondo Social.

La Empresa aportará la cantidad de 20.000 euros a un fondo social, que será gestionado por la Empresa.

La Empresa proporcionará al Comité de Empresa, cuando lo solicite, la relación de dichos fondos.

Artículo 39.- Accidente de trabajo y enfermedad profesional

Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de IT derivada de Accidente de trabajo y enfermedad profesional, la Empresa le abonará la diferencia existente entre lo que perciban en concepto de IT por la Seguridad Social y el 100 % de todos los conceptos retributivos de una mensualidad normal, incluyéndose todos los conceptos inherentes a su puesto de trabajo, salvo el plus de transporte y durante todo el tiempo que se encuentre en dicha situación de IT.

Artículo 40.- Enfermedad común y accidente no laboral.

1. Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa le abonará la diferencia existente entre lo que percibirán, en concepto de IT por la Seguridad Social y el 100 % de todos los conceptos retributivos de una mensualidad normal, incluyéndose todos los conceptos inherentes a su puesto de trabajo, salvo el plus de transporte y durante todo el tiempo que se encuentre en dicha situación de IT a partir del 6º día de la baja.



2. La Empresa abonará los tres primeros días de baja por enfermedad común y accidente no laboral, el 50 % de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Artículo 41.- Seguro Colectivo de accidentes

1. Por la Empresa se concertará una póliza de seguros, y que cubrirá los siguientes conceptos y cuantías:

- Muerte por AT y EP: 15.000 €
- Incapacidad Total o Absoluta por AT y EP: 18.000 €
- Muerte por accidente no laboral o enfermedad común: 9.500 €

La actualización de las cantidades no tendrá efectos retroactivos, por lo que se efectuará a partir de la firma del Convenio. La Empresa entregará copia de la póliza al Comité de Empresa.

2. Si transcurridos nueve meses desde el hecho causante y de la entrega por parte de los herederos legales de la documentación requerida por la Compañía de seguros y no se abonasen las cantidades requeridas estas serán abonadas por la Empresa.

Artículo 42.- Jubilación.

Los trabajadores tendrán derecho a jubilarse definitivamente cuando cumplan los requisitos establecidos por la legislación vigente en cada momento.

La Empresa se compromete a cubrir las plazas que por esta razón quedaran vacantes.

Artículo 43.- Jubilación

1. Los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial siempre que cumplan los requisitos establecidos por la legislación de Seguridad Social vigente

Artículo 44.- Complemento escolar.

1. El personal afectado por este convenio y sus hijos en edad escolar hasta los 25 años, percibirán por parte de la Empresa, un plus escolar por cada uno de ellos que realicen los estudios que a continuación se detallan:

Preescolar 92,31 €

Primaria y ESO 184,63 €

Formación profesional G. Elemental 184,63 €

Bachiller 307,72 €

Formación profesional G. Medio y Superior 307,72 €

Universidad 615,43 €

2. Estas cantidades se percibirán de una sola vez, previa presentación del certificado de matriculación o escolarización en el curso correspondiente, y se abonará con la mensualidad de octubre.

Artículo 45.- Ayudas a prótesis.

1. Definición: Se entienden por prótesis los productos sanitarios que sustituyen total o parcialmente una estructura corporal o una función fisiológica que presenta algún defecto o anomalía.
2. Concepto: esta modalidad de ayuda consistirá en una prestación económica destinada a sufragar en parte los gastos habidos con ocasión de la adquisición de prótesis no cubierta por el sistema de la Seguridad Social, IASS, SAS u otro organismo mutualista de carácter público.

Para cada prestación solo se podrá obtener ayuda una vez por ejercicio, salvo que la prótesis o prestación correspondiente resulte necesaria según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la situación anterior.

3. La ayuda de prótesis abarcará las siguientes prestaciones:

Prótesis oculares:

- Gafas completas
- Gafas bifocales



- Renovación de cristales
- Lentillas

Prótesis auditivas:

- Audífono

4. Cuantías: Se establece en el 50 % de la prótesis. Con un límite de 400 euros del total de la factura.

5. Beneficiarios: Todo el personal que compone la plantilla habitual.

6. Documentación a aportar: Solicitud, debidamente cumplimentada, Fotocopia del DNI, Informe facultativo, prescrito por especialista acreditativo de la necesidad de la prótesis, y factura compulsadas justificativas del gasto realizado. Dichas facturas estarán expedidas por facultativos o establecimientos autorizados, debiendo constar en ellas CIF, recibí con fecha y firma, así como detalles del tratamiento y nombre del beneficiario.

Artículo 46.- Ayuda a discapacitados.

La Empresa abonará a los trabajadores/as que tengan hijos/as discapacitados, una ayuda de 100 € mensuales por cada hijo. Para tener derecho a esta ayuda, deberán presentar el correspondiente certificado del IASS para acreditar la aludida discapacidad.

Artículo 47.- Convenio con clínica dental.

La Empresa gestionará con una clínica dental, un convenio para obtener ventajas económicas para los empleados/as, así como para sus familiares, abonando el coste correspondiente los usuarios.

Artículo 48.- Seguridad y salud en el trabajo.

Se estará a lo que dispone en esta materia la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 49.- Reconocimiento médico.

1. Se estará a lo que dispone en esta materia la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
2. El reconocimiento médico se realizará en jornada de trabajo.
3. La Empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 18,46 €, en el supuesto de que este deba realizar desplazamiento para realizar dicho reconocimiento médico.

Artículo 50.- Ropa de trabajo.

1. La Empresa proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo, y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignan se determinarán de acuerdo con el Comité de Empresa.
2. Los delegados de prevención velarán para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate, a cuyo fin emitirán informe previo.
3. Se establecen, de modo general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno de septiembre a octubre.

Si por alguna causa imputada al desempeño de las funciones propias del trabajador/a el uniforme de trabajo quedara inutilizado, la Empresa entregará otro previa entrega del deteriorado.

Artículo 51.- Mantenimiento de vehículos y utillaje.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector.

Artículo 52.- De los representantes de los trabajadores/as

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados en la LOLS, ET y Convenio General del Sector.

Artículo 53.- Crédito horario.

1. Los delegados de personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en función de la escala fijada en el ET.



2. La utilización de dichas horas se realizará preavisando a la Dirección de la Empresa con al menos 48 horas de antelación, salvo en supuestos de imperiosa necesidad.
3. Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, podrán cederse entre si, la totalidad o parte de su crédito horario, poniendo en conocimiento de la Empresa dicha circunstancia. Así mismo las horas del crédito no utilizadas en un mes podrán acumularse al mes siguiente, así como anticipar las del mes futuro, con un máximo de las horas correspondientes a una jornada de trabajo, previa comunicación a la Empresa.

Artículo 54.- Derecho de reunión.

Se estará a lo dispuesto en el ET.

Artículo 55.- Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto para dicha materia en el Convenio Colectivo del Sector y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56. Igualdad de acceso y estabilidad en el empleo.

El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a la normativa legal vigente y normativa que desarrolle esta, sobre contratación, con especial atención sobre aquellas destinadas a la contratación de colectivos con especial dificultad para el acceso al empleo.

Artículo 57.- Igualdad de mujeres y hombres.

La Empresa y la representación de los trabajadores/as, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se garantice la igualdad de mujeres y hombres.

Convenio o Acuerdo: OFICINAS Y DESPACHOS

Expediente: 21/01/0101/2020

Fecha: 21/01/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21001595011998.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HUELVA PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS -Código 21001595011998-.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HUELVA PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS, que fue suscrito con fecha 29 de diciembre de 2020 por la Federación Onubense de Empresarios y por los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

