
**CONVENIO COLECTIVO DE
SERVICIOS DE LA COMARCA DE PAMPLONA,
S.A.
Y SUS TRABAJADORES/AS
PARA LOS AÑOS 2017 – 2020/21**

Firmado en Pamplona el 23 de diciembre de 2016

Ratificado por el Consejo de Administración el 29 de diciembre de 2016

Registrado en Trabajo el 11 de enero de 2017

Publicado en el BON nº ____ de 2017

INDICE

PREÁMBULO	6
CAPÍTULO I. CUESTIONES GENERALES	7
<i>ARTÍCULO 1. Ámbito del Convenio</i>	7
<i>ARTÍCULO 2. Vigencia</i>	7
SECCIÓN II. RETRIBUCIONES	7
<i>ARTÍCULO 3. Retribuciones Valoración Puestos de Trabajo (VPT) y Condiciones de trabajo (CT)</i>	7
<i>ARTÍCULO 4. Antigüedad</i>	7
<i>ARTÍCULO 5. Pluses</i>	8
<i>ARTÍCULO 6. Kilometraje</i>	9
<i>ARTÍCULO 7. Retribución anual y forma de pago</i>	9
<i>ARTÍCULO 8. Incremento salarial</i>	9
<i>ARTÍCULO 9. Regularización salarial</i>	10
SECCIÓN III. JORNADA LABORAL Y CALENDARIO LABORAL	10
<i>ARTÍCULO 10. Jornada laboral general</i>	10
<i>ARTÍCULO 11. Jornada de turnos</i>	11
<i>ARTÍCULO 12. Descanso</i>	11
<i>ARTÍCULO 13. Horario flexible</i>	11
<i>ARTÍCULO 14. Oficinas</i>	11
<i>ARTÍCULO 15. Mantenimiento de redes e instalaciones</i>	12
<i>ARTÍCULO 16. Equipo de guardia de mantenimiento de redes e instalaciones</i>	12
<i>ARTÍCULO 17. Plantas</i>	12
SECCIÓN IV. HORAS EXTRAORDINARIAS	13
<i>ARTÍCULO 18. Control</i>	13
<i>ARTÍCULO 19. Compensación</i>	13
<i>ARTÍCULO 20. Otras consideraciones</i>	13
SECCIÓN V. VACACIONES	14
<i>ARTÍCULO 21. Criterios generales</i>	14
CAPÍTULO II. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES	15
<i>ARTÍCULO 22. Comité de Empresa</i>	15
<i>ARTÍCULO 23. Secciones sindicales</i>	16
<i>ARTÍCULO 24. Asamblea</i>	16
CAPÍTULO III. INGRESOS, ASCENSOS Y PROMOCIONES	16
SECCIÓN I. PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN	16
<i>ARTÍCULO 25. Proceso de Selección para Puestos de Libre Designación</i>	16
SECCIÓN II. OTROS PUESTOS ESTRUCTURALES	17
<i>ARTÍCULO 26. Convocatoria</i>	17
<i>ARTÍCULO 27. El proceso ordinario</i>	19
<i>ARTÍCULO 28. El Tribunal</i>	22
<i>ARTÍCULO 29. Permanencia</i>	22
CAPÍTULO IV. CONTRATOS	22

SECCIÓN I. PERÍODO DE PRUEBA	22
<i>ARTÍCULO 30. Proceso del período de prueba</i>	22
<i>ARTÍCULO 31. Duración del período de prueba y adaptación</i>	23
SECCIÓN II. CONTRATO TEMPORAL.....	23
<i>ARTÍCULO 32. Cobertura temporal</i>	23
<i>ARTÍCULO 33. Comisión de contratación</i>	24
<i>ARTÍCULO 34. Proceso de contratación temporal</i>	24
CAPÍTULO V. FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN	25
SECCIÓN I. CONDICIONES GENERALES DE LA FORMACIÓN.....	25
<i>ARTÍCULO 35</i>	25
<i>ARTÍCULO 36</i>	25
<i>ARTÍCULO 37. Plan de formación</i>	25
SECCIÓN II. COMISIÓN MIXTA DE FORMACIÓN.....	25
<i>ARTÍCULO 38. Composición</i>	25
<i>ARTÍCULO 39. Funciones</i>	26
SECCION III. TIPOS DE ACTUACIONES FORMATIVAS.....	26
<i>ARTÍCULO 40. Programa I. Necesidades de Formación</i>	26
<i>ARTÍCULO 41. Programa II - Apoyo a Promociones</i>	26
<i>ARTÍCULO 42. Programa III - Interés Personal</i>	27
SECCIÓN IV. AYUDAS	27
<i>ARTÍCULO 43. Ayudas del programa I. Necesidades de Formación</i>	27
<i>ARTÍCULO 44. Ayudas del programa II. Apoyo a Promociones</i>	27
<i>ARTÍCULO 45. Ayudas del programa III. Interés Personal</i>	28
SECCIÓN V. FOMENTO DEL EUSKERA	28
<i>ARTÍCULO 46</i>	28
<i>ARTÍCULO 47. Baremo de compensación</i>	28
<i>ARTÍCULO 48</i>	29
SECCIÓN VI. INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN	29
<i>ARTÍCULO 49. Representantes consejeros</i>	29
<i>ARTÍCULO 50. Dirección – Comité de Empresa</i>	29
<i>ARTÍCULO 51. Información</i>	29
CAPÍTULO VI. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	29
SECCIÓN I. PUESTOS DE TRABAJO DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA	29
<i>ARTÍCULO 52. Cambios de puesto</i>	29
<i>ARTÍCULO 53</i>	30
<i>ARTÍCULO 54</i>	30
<i>ARTÍCULO 55</i>	30
<i>ARTÍCULO 56</i>	30
SECCIÓN II. PRESENCIA Y ACTIVIDAD.....	30
<i>ARTÍCULO 57</i>	30
SECCIÓN III. DISPONIBILIDAD	31
<i>ARTÍCULO 58. Disponibilidad – Servicio Público</i>	31
<i>ARTÍCULO 59. Disponibilidad – Compensación</i>	31

ARTÍCULO 60.	Disponibilidad – Turnos.....	31
ARTÍCULO 61.	Enunciado de puestos de proceso continuo de servicio público.....	31
ARTÍCULO 62.	Compensación puestos de proceso continuo de servicio público.....	32
SECCIÓN I.	PREVENCIÓN.....	32
ARTÍCULO 63.	Plan de Prevención y programación preventiva.....	32
ARTÍCULO 64.	Obligatoriedad de cumplimiento.....	32
ARTÍCULO 65.	Comité de Seguridad y Salud Laboral.....	32
ARTÍCULO 66.	Vigilancia de la salud y la higiene.....	33
CAPÍTULO VII.	LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.....	33
ARTÍCULO 67.	Cuadro de licencias.....	33
ARTÍCULO 68.	Criterios a seguir en la concesión de licencias.....	35
ARTÍCULO 69.	Excedencias.....	37
CAPÍTULO VIII.	ATENCIONES SOCIALES.....	38
ARTÍCULO 70.	Complementariedad de Incapacidad Temporal.....	38
ARTÍCULO 71.	Incapacidad permanente total o absoluta.....	39
ARTÍCULO 72.	Reparto del empleo.....	39
ARTÍCULO 73.	Jubilación.....	39
ARTÍCULO 74.	Seguro de accidentes.....	40
ARTÍCULO 75.	Anticipos.....	40
CAPÍTULO IX.	ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.....	41
SECCIÓN I.	INTRODUCCIÓN.....	41
ARTÍCULO 76.	Tablas de VPT.....	41
SECCIÓN II.	FUNCIONAMIENTO.....	41
ARTÍCULO 77.	Conceptos integrantes de la estructura retributiva.....	41
ARTÍCULO 78.	Sistema Retributivo.....	42
ARTÍCULO 79.	Creación de nuevos puestos y revisiones.....	42
SECCIÓN III.	INCOMPATIBILIDAD.....	42
ARTÍCULO 80.	42
ARTÍCULO 81.	43
ARTÍCULO 82.	43
ARTÍCULO 83.	43
CAPÍTULO X.	PLAN DE IGUALDAD.....	43
ARTÍCULO 84.	Plan de Igualdad.....	43
ARTÍCULO 85.	Protocolo de actuación para supuestos de acoso.....	44
CAPÍTULO XI.	REGLAMENTO DISCIPLINARIO.....	44
SECCIÓN I.	44
ARTÍCULO 86.	Advertencia formal.....	44
SECCIÓN II.	CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS.....	44
ARTÍCULO 87.	44
ARTÍCULO 88.	Graduación de faltas.....	44
ARTÍCULO 89.	Faltas leves.....	44

ARTÍCULO 90. Faltas graves	45
ARTÍCULO 91. Faltas muy graves	46
SECCIÓN III. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.....	47
ARTÍCULO 92. Facultades	47
ARTÍCULO 93. Faltas leves.....	47
ARTÍCULO 94. Faltas graves y muy graves	48
ARTÍCULO 95. Fase de incoación	48
ARTÍCULO 96. Fase de desarrollo	48
ARTÍCULO 97. Fase de conclusión	49
SECCIÓN IV. SANCIONES.....	49
ARTÍCULO 98. Clasificación.....	49
ARTÍCULO 99. Cumplimiento	50
ARTÍCULO 100. Prescripción	50
ARTÍCULO 101. Cancelación	50
CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	50
CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES FINALES	51
ARTÍCULO 102. Mejora global.....	51
ARTÍCULO 103. Absorción de mejoras.....	52
ARTÍCULO 104. Legislación aplicable	52
ARTÍCULO 105. Interpretación – Comisión Paritaria.	52
ARTÍCULO 106. Procedimiento de solución de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria (arbitraje) .	52
ARTÍCULO 107. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo	53
APLICACIÓN RETRIBUTIVA – 2016.....	53
GRUPOS PROFESIONALES – 2016	54
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN ORGANIGRAMA DICIEMBRE 2016.....	55
VALORACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN ORGANIGRAMA DICIEMBRE 2016.....	59
ANEXO I. REGLAMENTO DEL HORARIO FLEXIBLE.....	62
ANEXO II. JORNADA LABORAL. Nº DE HORAS – Nº DE DÍAS AÑO	63
ANEXO III. REGULACIÓN DE ALGUNOS PUESTOS DE TRABAJO.	64
ANEXO IV. PUESTOS LIBRE DESIGNACIÓN	70
ANEXO V. RETENES	71
ANEXO VI. LOCALIZACION.....	72
ANEXO VII. OBJETIVOS.....	75
ANEXO VIII. BOLSAS DE EMPLEO.....	76

PREÁMBULO

Servicios de la Comarca de Pamplona, S.A. (en adelante SCPSA) es la sociedad gestora de los servicios públicos de los que es titular la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona (en adelante MCP): ciclo integral agua y gestión del Parque Fluvial de la Comarca de Pamplona; recogida y tratamiento de residuos urbanos; transporte urbano comarcal, y la ordenación y gestión del servicio del taxi en el Area Territorial de Prestación Conjunta de la Comarca de Pamplona.

De acuerdo con lo expresado en el Plan Estratégico 2017-2030 aprobado por la Asamblea de MCP, el modelo mancomunado de prestación de servicios ha demostrado ser realmente eficaz en la aportación de soluciones técnicas y medioambientales, asegurando una alta calidad en la prestación de los servicios y un uso eficiente de los recursos para la ciudadanía. Con todo ello, se contribuye a la calidad de vida de los habitantes de la Comarca, tal y como se expresa en la Misión de la entidad.

Debemos aprovechar todas las sinergias y economías de escala consolidadas a lo largo de estos cerca de 35 años de funcionamiento, defendiendo tanto la actual configuración de la Mancomunidad y su sociedad de gestión, SCPSA, como el modelo de prestación de los servicios con los medios personales actuales, que hacen viable la planificación a largo plazo contemplada en el Plan Estratégico. Las personas que forman la plantilla de SCPSA son una parte esencial del actual modelo mancomunado y de la evolución futura de esta organización para cumplir sus retos estratégicos.

El conjunto de deberes y derechos recogidos en este documento se basa en los principios de sostenibilidad, participación, transparencia, racionalización y eficiencia, que son de aplicación a los capítulos más significativos del Convenio en los que ha habido modificaciones: incrementos retributivos pactados, reducción de puestos de libre designación, reconsideración del proceso de ingreso y promoción, compensación del aprendizaje de euskera, adaptación del cuadro de licencias e introducción de bolsa de horas, la fórmula para reparto del empleo, el plan de jubilación o la regulación de la disponibilidad, entre otros. Mención especial merece el compromiso con la Igualdad, tal y como se expresa en el plan correspondiente.

Por otra parte, el Convenio prevé numerosos cauces y mecanismos para facilitar una relación fluida y de confianza entre la Dirección y la Representación de la plantilla.

A la vista de lo anterior, ambas partes reconocen que los contenidos de este documento constituyen un marco laboral coherente con la visión estratégica de SCPSA, que avanza en una gestión orientada al desarrollo de las personas y basada en una organización eficiente, por lo que la Dirección y los/as Trabajadores/as de SCPSA acuerdan el presente Convenio.

ARTÍCULO 1. Ámbito del Convenio

El presente Convenio regula las relaciones laborales de Servicios de la Comarca de Pamplona, S.A. (SCPSA) con sus trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 2. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos desde el día 1 de enero de 2017. Su duración queda pactada hasta el 31 de diciembre de 2020.

Se podrá prorrogar por un año, hasta el 31 de diciembre de 2021, si así se indicase expresamente por la mayoría de los representantes unitarios - comité de empresa- con anterioridad al 1 de octubre de 2020.

Si ninguna de las partes lo denunciase con una antelación de tres meses a la expiración de su vigencia, se prorrogará tácitamente por periodos de un año, pudiéndose revisar el artículo sobre retribuciones y aquellas cuestiones que estén en conflicto en la Comisión Paritaria (capítulo de ingresos, ascensos y promociones, etc...), así como la inclusión en el cuerpo del convenio de las modificaciones que se hayan producido.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), que una vez denunciado el presente convenio y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

SECCIÓN II. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 3. Retribuciones Valoración Puestos de Trabajo (VPT) y Condiciones de trabajo (CT)

Al final de este Convenio se consignan las ecuaciones de la aplicación retributiva de los puestos de trabajo de SCPSA, así como los puntos asignados a cada puesto de trabajo, actualizadas a 2016.

El Valor Unitario del punto por Condiciones de Trabajo del año 2016 asciende a 119,390458 euros.

ARTÍCULO 4. Antigüedad

En concepto de antigüedad cada trabajador/a percibirá la cantidad de 109,184838 euros (valor a 2016) por año de servicio imputado. Sea cual sea la fecha de ingreso del/a trabajador/a en la Sociedad, este cómputo se aplicará desde el primero de enero del siguiente año al de su ingreso.

Se computa como antigüedad la duración de todos los contratos de trabajo, siempre que el tiempo transcurrido entre la finalización de uno y la formalización de otro no haya sido superior a 12 meses.

ARTÍCULO 5. Pluses

No se establecerá ningún plus fuera de Convenio sin conocimiento del Comité de Empresa.

Los valores a 2016 de los pluses de fugas, nocturno y festivo son:

1. Fugas

16,197704 euros al Equipo de Fugas por cada una de las localizadas y confirmadas, tanto interiores como exteriores. Las fugas exteriores marcadas y que no existan, se deducen con el importe de un plus. Esta compensación no se aplica a las interiores. No se abonará este plus sobre las fugas vistas.

2. Nocturno

Cuando los/as trabajadores/as realicen su trabajo de noche percibirán un plus de nocturnidad que consistirá en la cantidad de 17,594229 euros por cada jornada nocturna. Se abonará este plus cuando se trabaje 2 o más horas entre las 22 y las 6 horas.

Se abonará toda persona que realice un servicio de noche, excepto a la que hubiera sido contratada o designada expresamente para realizar su trabajo durante el período nocturno.

3. Festivo

Con carácter general, quien trabaje en sábado, domingo o festivo por necesidades del servicio, percibirá, proporcionalmente al tiempo de trabajo y referido a su jornada ordinaria, un plus festivo que consistirá en en la cantidad de 42,66983 euros por cada jornada completa.

Corresponderá a quienes realicen algún trabajo en sábado, domingo o festivo, puente o asimilado, salvo aquellos cuya contratación o designación sea para realizar su trabajo en festivo.

Por su especial significación, se consideran festivos especiales los días 1 de mayo y 25 de diciembre y quien trabaje esos días percibirá proporcionalmente al tiempo de trabajo y referido a su jornada normal, dos pluses festivos.

A efectos del presente artículo tendrá la consideración de festivo el periodo entre las 22 horas del día anterior al festivo considerado y las 22 horas del festivo correspondiente.

4. Localización:

Para quien ocupe un puesto de presencia 365 días/ 24 horas-16 horas- o similar y esté afectado/a por el sistema de disponibilidad establecido en este convenio (anexo X) se establece un plus de localización conforme a lo indicado en dicho sistema.

5. Especial.

Concepto de nómina que recoge entre otros:

- Ajustes retributivos de cierre de horas año.
- Diferencias salariales por ocupación interina u ocasional de puestos de diferente valoración.

- Compensación de tareas o actividades de carácter ordinario o extraordinario que por motivos funcionales y organizativos se programan para su realización en horario no coincidente con la jornada laboral de los trabajadores que las realizan.

- Otras situaciones especiales que puedan producirse a lo largo del año por circunstancias no recogidas en otro apartado.

De los nuevos conceptos que se incluyan dentro de este plus se informará al Comité de Empresa.

En el Anexo V figuran los retenes que se abonan a fecha de la firma del presente convenio a diferentes colectivos por las causas que se indican.

ARTÍCULO 6. Kilometraje

Cuando un/a trabajador/a utilice el vehículo propio para realizar algún trabajo, y lo hiciera por necesidades de la Sociedad, se abonará en concepto de kilometraje la cantidad exenta que indique la normativa del IRPF al respecto. Se aplicará a partir de la fecha de la firma del presente Convenio. En 2016 la cantidad es 0,32 euros por kilómetro.

ARTÍCULO 7. Retribución anual y forma de pago

La retribución anual se desglosa como se detalla a continuación:

- Doce mensualidades en las que se abonan la totalidad de los conceptos retributivos que figuran en el articulado de este convenio.
- Dos pagas extraordinarias (julio y diciembre) en las que se abonan los conceptos de VPT, salario personal en su caso y antigüedad.

ARTÍCULO 8. Incremento salarial

A partir del 1 de enero de 2017, todos los conceptos salariales se verán incrementados conforme a la siguiente fórmula:

- Se actualizarán los valores de la aplicación retributiva con el IPC de Navarra del año anterior, siempre que éste sea positivo. En el caso de que el IPC de Navarra del año anterior sea negativo, se mantendrán los valores del año anterior.
- Se incrementarán los valores de la aplicación retributiva hasta un 1% según el grado de cumplimiento del ejercicio anterior, siguiendo este esquema de valoración de objetivos (anexo VII), dividido en tres tramos:
 - Primer tramo (70% de cumplimiento de objetivos): 1/3 % lineal, consolidable en caso de cumplimiento del siguiente tramo;
 - Segundo tramo (80% de cumplimiento de objetivos): 1/3 % proporcional y consolidable. Su obtención da origen a la consolidación del tramo anterior.

- o Tercer tramo (90% de cumplimiento de objetivos): 1/3 % proporcional y consolidable.

En el caso de que la normativa de rango superior a este convenio hiciera imposible su cumplimiento en materia retributiva, SCPSA se compromete a aplicar las condiciones pactadas en cuanto la ley lo permitiera y de esta forma se recogerá el importe total pendiente de abonar como contingencia en las Cuentas Anuales de los años correspondientes.

ARTÍCULO 9. Regularización salarial

En el primer trimestre de cada año, una vez publicado oficialmente el IPC de Navarra del año anterior y aprobado el resultado de la fórmula de objetivos, se liquidará la diferencia entre lo percibido y la actualización en los términos recogidos en el artículo 8 del periodo transcurrido del año en curso.

Igualmente, se liquidarán en los casos que proceda el resto de devengos generados durante este período.

SECCIÓN III. JORNADA LABORAL y CALENDARIO LABORAL

ARTÍCULO 10. Jornada laboral general

- a. La jornada laboral anual de los/as trabajadores/as de SCPSA será de 1.592 horas.
- b. Se considerarán festivas las jornadas que se publiquen en la Orden Foral correspondiente para cada año.
- c. Además tendrán la consideración de festivas, cuando no coincidan con sábado o domingo, las siguientes jornadas: 7 de julio, 29 de noviembre, 24, 26 y 31 de diciembre.
- d. Se podrá disfrutar de un día de asuntos propios sin reducir el número de horas de jornada anual. A efectos prácticos, será un día menos de trabajo para quienes tengan el máximo número de jornadas. En el resto de los/as trabajadores/as tendrá efecto de calificación como tal día de asuntos propios uno de los días de disponibilidad.
- e. Se establece el número máximo de jornadas por año en 216.
- f. De los calendarios laborales de cada colectivo se trasladará copia a los Representantes de los/as Trabajadores/as.
- g. En los casos del/la trabajador/a que no tengan flexibilidad, el defecto de horas se saldará con el siguiente año natural.
- h. Durante la vigencia de este convenio, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

ARTÍCULO 11. Jornada de turnos

- a. Los porcentajes de reducción de jornada para los puestos indicados serán los que figuran en el cuadro anexo al Convenio.
- b. Éste se actualizará cuando haya variaciones significativas a juicio de la Comisión Dirección Comité de Empresa, constituidos conforme establece el artículo 105 del presente convenio en Comisión Paritaria.
- c. Cualquier cuestión sobre interpretación o ampliación sólo tendrá validez si ha sido evaluada por la citada Comisión.
- d. Los porcentajes a aplicar serán: 6%, 5%, 4,25% y 3,5%.

ARTÍCULO 12. Descanso

Dentro del horario laboral se podrá efectuar una pausa de 15 minutos para descanso. Se hará en turnos sucesivos a fin de que los servicios no queden desatendidos y dentro del horario que la Dirección señale para cada Centro de Trabajo o grupo de trabajadores/as.

Los 15 minutos de descanso se considerarán trabajo efectivo.

Para quienes ocupen los puestos unipersonales de Punto Limpio y Operador/a de báscula que, por las circunstancias de los mismos hacen difícil disfrutar la pausa de bocadillo, se compensará en tiempo los minutos dejados de disfrutar. Se deberá realizar el parte correspondiente y obtener el Vº Bº del superior inmediato.

ARTÍCULO 13. Horario flexible

Ambas partes aprueban el reglamento de funcionamiento del horario flexible que tiene la misma validez que el presente Convenio y que se halla en el anexo I.

ARTÍCULO 14. Oficinas

- a. El horario general de oficina abierta será de lunes a viernes de 7:30 a 15:00 horas, respetando los criterios establecidos para el horario flexible.

La equivalencia en nº de jornadas con carácter general será de 216.
- b. El personal que esté expresamente contratado con diferente horario y jornada se regirá por los mismos.
- c. Cuando por necesidades del servicio sea imperativo acudir al trabajo en sábado o festivo se cobrará plus festivo.
- d. Cuando los días 24 y 31 de diciembre no sean sábado o domingo, determinados puestos deberán quedar suficientemente cubiertos. El personal que tenga que trabajar obligatoriamente, según relación de puestos que se elabore en cada Departamento, tendrá una compensación equivalente a la establecida para las horas extraordinarias, más el plus festivo correspondiente.

ARTÍCULO 15. Mantenimiento de redes e instalaciones

- a. La jornada laboral diaria ordinaria se desarrollará en turnos de 7:30 a 15:00 horas y de 14:45 a 22:15 horas.

El equipo de mantenimiento tendrá una jornada de trabajo complementaria a la del turno de guardia y permitirá, siempre que el número de horas se ajuste al Convenio, mantener dentro de la legalidad vigente las jornadas nocturnas del citado equipo.

- b. La jornada laboral anual y los turnos de trabajo se acomodarán a las necesidades organizativas y de mantenimiento del servicio. Para ello se tendrán en cuenta los días del apartado siguiente o de actuaciones fuera de su horario normal de trabajo.

- c. Los días 29 de noviembre, 24, 26 y 31 de diciembre que no coincidan con sábados o domingos deberá quedar reforzado el turno de mañana con: Jefes de Equipo, dos parejas de Fontanero y Peón, dos de Minimáquina y dos de Albañilería. Los días 29 de noviembre y 26 de diciembre también por la tarde, con una pareja de Fontanero y Peón.

Los/as trabajadores/as afectados/as tendrán una compensación equivalente a la establecida para las horas extraordinarias, más el plus festivo correspondiente.

- d. El colectivo de mantenimiento rotará de lunes a sábado con la reducción de jornada anual establecida para los dos turnos. Los sábados habrá un Jefe de Equipo y dos parejas en el turno de mañana. Los sábados no podrán realizarse más horas que la establecida para la jornada laboral diaria de cada turno.

ARTÍCULO 16. Equipo de guardia de mantenimiento de redes e instalaciones

Se regirán por las normas establecidas en el Anexo III del Convenio, "Regulación de algunos puestos de trabajo", siendo su jornada ordinaria de 22:15 a 07:45 horas.

ARTÍCULO 17. Plantas

- a. Se regirán por su propio calendario, regulándose por las fiestas generales o específicas.
- b. Cuando se trabaje en sábado o festivo se percibirá el plus festivo.
- c. El calendario y la jornada de trabajo diaria del personal de cada centro será el correspondiente al calendario aprobado al efecto, que habrá de ponerse a disposición de la plantilla con la mayor antelación posible.
- d. En el CTRU los/as trabajadores/as de la planta de reciclaje tendrán derecho a ser relevados de su puesto de trabajo por un tiempo máximo, durante toda la jornada, de 20 minutos repartidos en dos periodos, sin que tenga que parar el proceso. Su distribución se ordenará atendiendo a las necesidades personales y organizativas.
- e. Se establece que los 15 minutos de descanso (bocadillo) sean computados desde la entrada en la zona habilitada al efecto, siempre y cuando los desplazamientos desde la nave o puesto de trabajo se hagan con la diligencia exigible.

SECCIÓN IV. HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 18. Control

Se mantendrá el control de las horas extraordinarias a los efectos de su eliminación progresiva y se informará mensualmente del detalle de las mismas, tanto de las de abono como de las de disfrute, al Comité de Empresa.

A la vista del número de horas y de sus circunstancias se propondrán las medidas correctoras necesarias.

ARTÍCULO 19. Compensación

- a. Las horas extraordinarias se valorarán como 1,75 veces el salario que corresponda a cada hora ordinaria.
- b. Se podrán canjear por horas libres de la jornada habitual de trabajo en la proporción de 1,75, procurando conjugar, cuando sea posible, los intereses de ambas partes.
- c. Las horas extraordinarias realizadas en festivo o nocturno se compensarán por 2 sólo en el caso de que la opción elegida sea el cambio. No serán acumulables ambos conceptos.
- d. En todo caso, si al finalizar el año no se han canjeado estas horas, se abonarán por 1,75 sólo las que tengan la consideración de extraordinarias, no así las de flexibilidad.

ARTÍCULO 20. Otras consideraciones

- a. Aquellas cuestiones que no estén expresamente reguladas en esta sección se someterán a la regulación general establecida en el Estatuto de los Trabajadores.
- b. Las horas extraordinarias estructurales se registrarán por su normativa aplicable.

Entre otras, serán las del personal de explotación y mantenimiento de procesos continuos, obras urgentes, imprevistas o que supongan grave riesgo para la ciudadanía, actuaciones de mantenimiento en sábado o domingo, y aquellas otras no especificadas y que están incluidas en la reglamentación.

- c. Se considerarán como horas extraordinarias aquellas que estén validadas como tales por el superior inmediato en el parte de incidencias correspondiente y aceptadas por la Dirección de la Empresa.
- d. En ningún caso se considerarán como horas extraordinarias la prolongación de jornada motivada por el retraso del/a trabajador/a del siguiente turno.
- e. Igualmente no se considerarán como horas extraordinarias (o en su defecto su valor coincidirá con el ordinario del precio de la hora base) el tiempo de sustitución de un/a trabajador/s que supe la ausencia de su compañero por la realización de pruebas relacionadas con una convocatoria de promoción Interna.
- f. En los casos de prolongación de jornada en colectivos no adscritos al horario flexible la primera media hora extra será equiparable al valor ordinario de la hora base. No obstante, a partir de 46 minutos de prolongación de jornada, atendiendo al motivo organizativo, se valorará el tiempo trabajado a 1,75 horas desde el inicio de la prolongación de jornada.

- g. En colectivos adscritos al horario flexible, cuando a juicio del mando que corresponda, la prolongación de jornada esté motivada por la realización de trabajos de carácter extraordinario y respetándose los criterios recogidos en el Reglamento de Horario Flexible, la primera hora, será equiparable al valor ordinario de la hora base.

SECCIÓN V. VACACIONES

ARTÍCULO 21. Criterios generales

- a. En todo momento debe existir el personal imprescindible para la prestación de los servicios de la Sociedad.
- b. El personal tendrá derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas por un total de 29 días laborables.
- c. Para el disfrute de las vacaciones primará el entendimiento entre los diferentes grupos de personal, de conformidad con los respectivos mandos. En caso de falta de acuerdo intervendrán la Dirección y el Comité de Empresa.
- d. El personal que ingrese o cese en el año disfrutará o percibirá la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.
- e. Para que los días en que un/a trabajador/a no trabaja sean considerados como vacación, deberán figurar como tales en su calendario. En su defecto, serán considerados como días “disponibles” y se regularán de acuerdo a lo dispuesto en este convenio.
- f. En los centros de trabajo que tengan establecido el sistema de turnos o con calendario específico para personas o grupos de trabajadores/as, el periodo de vacaciones deberá manifestarse con tiempo para la elaboración del calendario (1º de diciembre del año anterior).
- g. El resto del personal deberá solicitar el periodo de disfrute antes del 31 de mayo, reseñando, al menos, 20 días laborables. Si en esa fecha no se hubiesen concretado, se señalarán por la Dirección en el mes siguiente, siempre que las vacaciones a disfrutar afectaran a las fechas que se indican en el siguiente apartado.
- h. Deberán quedar indicadas las vacaciones a disfrutar en julio, agosto, septiembre, puentes señalados y Navidad.
- i. En el periodo de San Fermín regirán sistemas específicos para cada Centro de Trabajo.
- j. Se admitirán cambios con posterioridad siempre que se avise con 15 días de antelación y las circunstancias lo permitan.
- k. La utilización de algún día suelto de vacaciones deberá solicitarse por escrito con 72 horas de antelación y será atendida, salvo que circunstancias urgentes lo impidan.
- l. Las vacaciones que no hayan podido ser disfrutadas en el periodo previsto por enfermedad, se podrán cambiar a otras fechas, a ser posible dentro del año de vigencia y en coordinación con el resto de personas del departamento o área.

- m. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al/a trabajador/a a disfrutarlas parcial o totalmente durante el año natural al que corresponden, el trabajador deberá hacerlo una vez finalice su incapacidad, cuando las necesidades organizativas lo requieran y no haya impedimento alguno durante los 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- n. Con carácter general, se podrán traspasar las vacaciones del año natural hasta el 15 de enero del año siguiente.

CAPÍTULO II. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 22. Comité de Empresa

- a. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales para la realización de gestiones propias de su cargo, bastando para disfrutarlas la comunicación a la empresa y su posterior justificación.
- b. Los miembros de cada grupo perteneciente al Comité de Empresa podrán ceder horas de su crédito horario a uno o varios de sus miembros o bien a su delegado sindical o viceversa, con las siguientes condiciones:
 - 1. Se establece un tope de crédito horario disponible por cada miembro cesionario del Comité de Empresa o delegado sindical de 60 horas, tanto para los miembros del Comité de Empresa como para los delegados sindicales.
 - 2. El cómputo total de crédito horario de cada grupo no podrá superar la suma de lo que individualmente les correspondería.
 - 3. Deberá notificarse a la Dirección por escrito a principio de cada año y suscrito por todos los miembros del grupo, especificando los cedentes y cesionarios. Igualmente, se notificarán las variaciones.
- c. El Comité tendrá derecho a informar en horas de trabajo a los/as trabajadores/as, sin interrumpir el proceso productivo general.
- d. El Comité dispondrá de un tablón de anuncios y podrá utilizar un local dentro de la empresa para reunirse.
- e. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del/a trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el delegado de la sección sindical a la que pertenezca.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.
- f. Cada candidatura del Comité de Empresa tendrá una asignación de 418,05 euros (valor a 2016) anuales por representante elegido, que se actualizará según lo previsto para los conceptos salariales.

ARTÍCULO 23. Secciones sindicales

- a. Se reconocen las secciones sindicales, como derecho de los/as trabajadores/as afiliados a las confederaciones sindicales a organizarse en el seno de la organización. Se regulará por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- b. El delegado sindical tendrá los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa.
- c. Antes de despedir o sancionar por falta grave o muy grave a cualquier miembro de la sección sindical que posea la representación antes citada, será oído el delegado sindical de la central a la que pertenezca el presunto sancionado.

ARTÍCULO 24. Asamblea

- a. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a reunirse en asamblea durante las horas de trabajo con un máximo de una hora mensual, en los locales de la empresa.
- b. Se podrán utilizar hasta 12 horas anuales, las cuales tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo y, por tanto, sin que ello afecte de ningún modo a la retribución.
- c. Se podrán acumular las horas de asamblea durante el período de vigencia del Convenio.
- d. La convocatoria de asamblea, con expresión del orden del día, será solicitada a la Dirección con un mínimo de tres días hábiles de antelación. La petición de asamblea se efectuará mediante comunicación escrita, que deberá ir firmada por un tercio del Comité de Empresa (4 miembros) o por una tercera parte del personal de la Sociedad.

CAPÍTULO III. INGRESOS, ASCENSOS Y PROMOCIONES

SECCIÓN I. PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN

ARTÍCULO 25. Proceso de Selección para Puestos de Libre Designación

Son puestos de libre designación aquéllos que, por su naturaleza y objetivos, ejercen funciones directivas profesionales con una especial responsabilidad y dedicación y que, por lo tanto, están dotados de la confianza necesaria para su ejercicio.

Los puestos de trabajo de libre designación (*) serán cubiertos por la Dirección de la Empresa de entre el personal fijo de la plantilla mediante designación, salvo que por sus exigencias de formación u otras circunstancias la Dirección estime convocar un proceso de selección. Estos puestos, por el hecho de ser de libre designación, conllevan la posibilidad de su remoción por parte de la Dirección de la Empresa, en cuyo caso su ocupante volverá a su puesto de origen u ocupará puestos adecuados a su capacitación.

En las convocatorias externas para puestos de libre designación se determinará un puesto inicial de partida, de la columna "puestos SCPSA" del cuadro de grupos profesionales o equivalente.

(*) A título informativo, en el Anexo IV se aporta el listado de puestos actualmente afectados por este artículo, sin perjuicio de posteriores actualizaciones en función de la evolución de la organización y de sus puestos de trabajo, que se tratarán en las reuniones Dirección-Comité correspondientes.

SECCIÓN II. OTROS PUESTOS ESTRUCTURALES

Son puestos estructurales de la Organización aquéllos que cubren necesidades fijas y ordinarias –no temporales y/o extraordinarias- de los diferentes procesos que tiene encomendada la sociedad.

La selección de personal se desarrollará según los principios de igualdad, mérito y capacidad, fomentando la movilidad interna de los/as trabajadores/as a través, tanto del traslado entre puestos de similares requisitos, competencias y funciones, dentro del mismo grupo profesional, como de la promoción interna de los/as trabajadores/as. Además, se velará por la transparencia en la gestión del proceso, la eficacia para garantizar la idoneidad de los/as candidatos/as al perfil previamente establecido y la necesaria eficiencia y agilidad en el proceso de selección.

ARTÍCULO 26. Convocatoria

- a. Anualmente se publicará una previsión de necesidades de personal lo más ajustada posible, que incluya las vacantes cuya cobertura es necesaria en el periodo correspondiente. También se podrán considerar puntualmente otras necesidades de personal que, por cualquier circunstancia, no se hubiesen previsto, informando de las mismas al Comité de Empresa.
- b. Las convocatorias serán aprobadas por el Consejo de Administración.
- c. Previamente, la Dirección y el Comité de Empresa establecen los términos y condiciones de las mismas en la Comisión de Convocatorias, garantizando el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la transparencia y eficiencia en el proceso. La Comisión de Convocatorias está compuesta por tres representantes de la Dirección y un representante del Comité de Empresa por cada grupo sindical que lo compone.
- d. Los términos o bases de la convocatoria aprobada no se discutirán en el Tribunal.
- e. Las vacantes de puestos de trabajo fijos que surjan en la organización, que no estén afectadas por lo dispuesto en el artículo 25 siempre que el puesto fuera susceptible de movilidad por traslado, se resolverán inicialmente a través de dicha fase de traslado entre los/as trabajadores/as fijos/as de la plantilla. A esta fase podrán presentarse aquellos/as trabajadores/as fijos/as que ocupen puestos de similares requisitos, competencias y funciones, dentro del mismo grupo profesional y competencial:

PUESTOS SUSCEPTIBLES DE TRASLADO:
Entre Oficiales/as Explotación EDAR, ETAPs – Oficiales/as Mnto. CTRU – Oficiales/as Mto. Oficinas
Entre Administrativos/as - Atención al Cliente – Cajero/a
Entre Inspectores/as de Obra
Entre Oficiales/as Fontaneros – Oficiales/as de fugas
Entre Técnicos/as de Mnto. Mecánico EDAR, CTRU
Entre Técnicos/as de Mnto. Eléctrico EDAR, CTRU
Entre Palistas y Chofer
Entre Peones/as y Carretilleros/as (disponiendo siempre previamente del curso de habilitación de carretillero para acceder al puesto)
Entre Operador/a de Báscula y Auxiliares de Servicios Generales
Entre Analistas Laboratorios (Abastecimiento-Saneamiento)
Entre Auxiliares Laboratorio (Abastecimiento-Saneamiento)

f. La vacante resultante, si la hubiera, después de desarrollar la fase de traslado, será ofertada al resto de trabajadores/as fijos/as para que opten a ella en fase de promoción. Podrán presentarse aquellos/as trabajadores/as fijos/as que cumplan con los requisitos exigidos de titulación, competencia y/o experiencia, y para quienes la convocatoria suponga una oportunidad de ascenso o promoción porque ocupen puestos de trabajo que tengan valoraciones inferiores a la del puesto que se convoca.

g. El plazo de presentación a la convocatoria será desde su aprobación por el Consejo de Administración hasta la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

h. Cuando en algún/a trabajador/a fijo/a que ocupe puesto de superior o igual valoración concurren circunstancias que, a su juicio, justifiquen la específica autorización para la presentación a la convocatoria, podrá solicitarlo mediante escrito razonado al Tribunal, el cual concederá la autorización si lo considera oportuno, ponderando los intereses de los/as trabajadores/as y de los servicios, así como la posible sujeción a cláusula de permanencia en el puesto de partida.

i. Normalmente se establecerá una vigencia de un año en los resultados de cada convocatoria desde la incorporación efectiva de la/s persona/s seleccionada/s a la vacante convocada, de manera que se garantice en todas ellas la eficiencia del proceso, sin restringir por ello el resto de principios que rigen la selección. Podrán negociarse vigencias inferiores o superiores en función de circunstancias organizativas o de otro tipo.

j. Cuando en el período de 5 años no se hubiera convocado alguno de los procesos de traslado indicados en el punto e, se convocará, para que quienes ocupen el puesto puedan trasladarse de manera voluntaria. Al no haber una vacante inicial, se solicitará un/a voluntario/a que ponga a disposición su puesto y si no lo hubiera, se empezará por el del/a candidato/a que tenga menor puntuación en el concurso. El proceso de elección finalizará cuando todos/as los/as candidatos/as acepten el resultado del traslado voluntario.

k. Los resultados de las convocatorias internas se tendrán en cuenta a efectos de sustituciones temporales, teniendo en cuenta siempre las condiciones organizativas.

l. Los procesos internos de una convocatoria serán difundidas a través de los cauces de comunicación internos disponibles en cada momento para garantizar su publicidad efectiva.

m. Cuando concurran circunstancias tales como reordenación de grupos de trabajadores/as, racionalización de procesos o actividades, obsolescencia de funciones, así como personal con capacidad disminuida, se podrá restringir el ámbito de la convocatoria a estos grupos, incluso individualmente, previa negociación con el Comité de Empresa.

n. Si una convocatoria restringida quedase desierta, se convocará al resto del personal fijo. Y si así no fuese ocupado el puesto, la empresa podrá convocarlo al exterior.

o. En los cambios de puesto por Traslado o Promoción, habrá un período de “adaptación” al puesto, equivalente al período de prueba de cada puesto. En el caso de que se haga uso del período de adaptación, renunciando al nuevo puesto elegido por parte del/a trabajador/a o solicitando un cambio por parte de la empresa, será la empresa quien determine el puesto a ocupar por la persona afectada, comunicándolo previamente al Comité.

p. Se entiende por capacidad reducida o limitada “la/s restricción/es en la aptitud médica de un trabajador o trabajadora, debidamente reconocida/s por el servicio médico de empresa”. Para ser tenida en cuenta dicha capacidad reducida o limitada en una convocatoria deberá alegarse esta circunstancia al hacer la solicitud, dándose a conocer a todos los aspirantes. Se establece la siguiente prioridad para los/as candidatos/as, siempre y cuando supere las pruebas establecidas en el proceso selectivo: 1º) Incapacidad reconocida por el INSS; 2º) Capacidad reducida o limitada; 3º) resto trabajadores/as. La Dirección tomará la decisión organizativa conveniente en el que caso de quien tenga una incapacidad reconocida o una capacidad reducida o limitada y no supere la convocatoria del puesto al que pretenda acceder.

q. Los procesos externos de una convocatoria serán difundidos a través de los medios escritos de comunicación, página web de MCP y/o sistemas semejantes disponibles en cada momento. De las ofertas de empleo se informará al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 27. El proceso ordinario

El desarrollo del proceso ordinario tendrá lugar en dos fases: fase interna y fase externa.

Fase interna: La fase interna puede desarrollarse en dos etapas:

1. **Traslado**: si la vacante convocada es susceptible de traslado, éste se resolverá mediante concurso y el orden que obtengan en el mismo los/as candidatos/as que opten a la plaza.

En todos los cambios de puesto de trabajo surgidos al amparo de la fase de traslado, y por lo tanto, voluntarios para los/as trabajadores/as de la organización, se perderán los puntos por condiciones de trabajo y por el puesto que se hayan consolidado en el puesto de origen y que excedan a los del puesto de destino.

Igualmente, todos los cambios de puesto de trabajo surgidos al amparo de la fase de traslado darán origen a un período de adaptación al nuevo puesto, procedimientos de trabajo e, incluso, nuevo centro de trabajo, que, en caso de no ser satisfactorio, podrá conllevar el retorno al puesto de origen.

El concurso tiene como objetivo valorar los méritos aportados por los candidatos. Se valorará con 30 puntos que se repartirán entre:

▪ **Formación (máximo 15 puntos):**

La titulación y/o nivel formativo requerido para acceder a la convocatoria: 5 puntos

Las segundas y demás titulaciones relacionadas que no hayan sido requisito para obtener la requerida: 1 punto

La formación complementaria relacionada se valorará según baremo establecido en la Comisión de Formación.

▪ **Experiencia laboral debidamente acreditada (máximo 15 puntos):**

Cada candidato/a participante deberá aportar la documentación que acredite su experiencia profesional, tanto dentro como fuera de SCPSA (contratos, nóminas, certificados de vida laboral, certificados de empresa, etc.). El Tribunal valorará la pertinencia de su justificación para proceder a su consideración.

La puntuación a obtener por la experiencia laboral, según su relación con el puesto al que se opta es:

Experiencia en SCPSA	Experiencia fuera de SCPSA
ALTA: 1 punto por año	ALTA: 0,65 puntos por año
MEDIA: 0,65 puntos por año	MEDIA: 0,30 puntos por año
BAJA: 0,30 puntos por año	
NULA: 0, 05 puntos por año	

El proceso de traslado se realizará conforme las siguientes normas:

En los concursos de traslados serán objeto de la convocatoria no sólo los puestos de trabajo inicialmente incluidos en la misma sino también los que dejen vacantes los/as aspirantes que obtengan en este proceso un nuevo puesto de trabajo.

Elección de plazas:

-Los/as candidatos/as elegirán por orden de su concurso los puestos vacantes, primero los/as fijos/as con plaza y luego los/as sin plaza.

-En primera ronda se ofertan los puestos inicialmente incluidos en la convocatoria. Los/as candidatos/as que elijan plaza en esta primera vuelta abandonarán el proceso.

-En la segunda y sucesivas rondas se ofertarán los puestos que hayan dejado los aspirantes que hayan obtenido un puesto en la ronda anterior, permitiendo la posibilidad de renunciar en una ronda sin pérdida del orden de elección para la siguiente.

-El proceso terminará cuando todos los aspirantes bien hayan elegido vacante bien hayan renunciado a las mismas.

La vacante pendiente de cubrir será ofertada en la siguiente etapa del proceso: promoción entre el personal de plantilla.

2. **Promoción:** que se desarrollará a través de concurso y oposición, siendo primero la oposición y realizándose el concurso a quienes resulten aptos/as en la oposición.

La oposición tiene como finalidad demostrar la capacidad requerida para el puesto. Para ello se realizarán pruebas sobre competencias técnicas y personales en función del perfil del puesto de trabajo, con una valoración total de 70 puntos. Todos/as los/as candidatos/as realizarán las pruebas correspondientes en esta fase. Para aprobar se deberá superar el 50% de la puntuación de cada bloque de pruebas que se establezca.

Las dudas, recursos o reclamaciones que se puedan presentar en relación con una Convocatoria en fase interna deberán, para ser tenidas en cuenta, interponerse por escrito ante el Tribunal en el plazo de tres días hábiles tras el anuncio del hecho que se desea recurrir. El Tribunal resolverá en única instancia en un plazo inferior a tres días hábiles. De considerarse incompetente en el fondo de la reclamación, ésta será tratada en la reunión Dirección-Comité de Empresa y, en su caso, resuelta por el Consejo de Administración.

El concurso será idéntico al indicado para el traslado.

Si desarrollada la fase interna del proceso ordinario, la vacante no se hubiera cubierto por el personal de plantilla, la vacante que resulte se convocará públicamente, en fase externa.

Fase externa: Los puestos convocados en proceso externo de selección, lo serán con los requisitos de titulación y experiencia indicados en el perfil del puesto. El proceso de selección externa tendrá en consideración la aplicación de las competencias requeridas en la experiencia aportada por cada candidato/a finalista (CV). Constará de las pruebas que el Tribunal considere adecuadas al puesto y quienes no superen los mínimos de puntuación en cada fase no podrán presentarse a las siguientes pruebas.

CUADRO-RESUMEN del proceso:

Fase	Etapa	Procedimiento	
Interna	Traslado	Concurso	30 Puntos totales: 15 Experiencia 15 Formación
	Promoción	Concurso + Oposición	100 puntos totales repartidos: 30 Puntos: 15 Experiencia 15 Formación 70 Puntos Prueba técnicas-profesionales Pruebas Psicotécnicas, Cuestionario Personalidad y Entrevista puntúan
Externa		Oposición	100 puntos totales: Prueba técnicas-profesionales Pruebas Psicotécnicas, Cuestionario Personalidad y Entrevista Valoración de competencias aportadas en experiencia (CV u otras técnicas)

ARTÍCULO 28. El Tribunal

- a. El Tribunal calificador estará presidido por una persona designada por el Consejo de Administración y perteneciente al mismo. Además estará compuesto por tres personas designadas por la Dirección de la empresa y un miembro del Comité de Empresa con el nivel de capacitación necesario para el puesto a seleccionar.
- b. En el caso de no contar el Comité de Empresa con ningún miembro con la capacitación necesaria, el Comité designará como miembro del tribunal un/a trabajador/a de SCPSA con tal capacitación y en este caso podrá estar asesorado/a en el Tribunal por un miembro del Comité de Empresa, con voz pero sin voto.
- c. El Tribunal propondrá al Director Gerente el/a candidato/a que haya obtenido la mayor puntuación. En caso de que se produzca un empate en la mayor puntuación entre dos o más candidatos/as, el Tribunal resolverá proponiendo a el/la candidato/a que integre el colectivo infrarepresentado del puesto convocado.
- d. Los/as integrantes de todos los Tribunales de SCPSA actuarán sujetos a la más absoluta confidencialidad y reserva en todo lo concerniente a las expresiones o manifestaciones de cada miembro del tribunal, o de sus informantes, durante las reuniones del mismo, ciñéndose, a estos efectos, a lo reseñado en el acta, con excepción hecha a las observaciones que se considere oportuno hacer a los representantes del Comité de Empresa en el Consejo de Administración por si conviniera para alguna de las intervenciones de estos en las sesiones del mismo. Asimismo tendrán igual derecho a recibir toda información que consideren necesaria para el desarrollo de su función, incluidos los test psicotécnicos, respetando en todo caso el uso deontológico de estos últimos.
- e. Un/a Técnico/a de Recursos Humanos gestionará técnicamente el proceso y asesorará al Tribunal sobre el mismo, no teniendo la consideración de miembro del Tribunal en ningún caso.

ARTÍCULO 29. Permanencia

Se establece un período de permanencia de dos años y medio en el puesto al que se accede, traslada o promociona. Esta exigencia de permanencia no afectará en el caso de que el personal quiera promocionar dentro de ese período.

CAPÍTULO IV. CONTRATOS

SECCIÓN I. PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 30. Proceso del período de prueba

- a. Todas las coberturas de puestos de trabajo fijos se formalizarán mediante el oportuno Contrato. El período de prueba del mismo se evaluará por el mismo Tribunal que hizo la selección.
- b. Durante el período de prueba se pretende comprobar la idoneidad de la persona en el desempeño de su trabajo dentro de la Empresa. Los dos polos de referencia son el desarrollo personal del trabajo (asistencia y puntualidad, rendimiento, diligencia y profesionalidad) y la cooperación con los/as compañeros/as y con la

organización (cumplimiento normas, orden y limpieza, integración y colaboración con otros, atención directa o indirecta a usuarios).

- c. Los mandos que, en cada caso, tengan responsabilidades sobre la persona en período de prueba, comprobarán durante el mismo la falta de idoneidad en el desempeño de su trabajo en la Empresa. Ejercerán esta responsabilidad específica con la dedicación y la imparcialidad necesarias para, en su caso, poder expresar verbalmente, ante el Tribunal, sus conclusiones razonadas.
- d. Para asegurar la fiabilidad de la información, se garantizará que los mandos efectivamente han podido observar, en tiempo y forma adecuada, el desarrollo del trabajo.
- e. La evaluación realizada por los mandos no implica la existencia previa de un nivel de exigencia precisado cuantitativamente.
- f. El Tribunal podrá requerir un informe verbal del responsable del Centro o del Área cuando éste no forme parte del Tribunal.
- g. Una vez recibida y evaluada la información pertinente de forma verbal, el Tribunal decidirá, en cada caso, si se ha superado o no el período de prueba.

ARTÍCULO 31. Duración del período de prueba y adaptación

En el caso de los puestos incluidos en el grupo profesional de "Especialista", será de 8 semanas efectivas de trabajo. Para los puestos incluidos en el grupo profesional de "Técnicos" (incluida rama administrativa) y "Profesional", 16 semanas. Para los puestos incluidos en el grupo profesional de "Titulado o asimilado" y de "Técnicos" cuya valoración del puesto de trabajo sea superior a 200 puntos, así como los "Mandos", 24 semanas.

Para los/as relevistas por jubilación parcial el periodo de prueba será el que figure en el contrato, pero se computará sólo sobre su prestación efectiva, verificándose a partir del momento en el que exista una prestación real y efectiva de trabajo, contrastable con fichajes o partes de trabajo.

SECCIÓN II. CONTRATO TEMPORAL

ARTÍCULO 32. Cobertura temporal

La cobertura temporal de puestos de trabajo se utilizará para la atención de necesidades temporales y coyunturales.

Cuando circunstancias tales como bajas por enfermedad o accidente, licencias, jornadas reducidas, etc., aconsejen la cobertura temporal de algún puesto de trabajo, la Dirección decidirá la utilización de la vía legal adecuada a cada caso (contratación directa o vía ETT, etc.), valorándose por la comisión de contratación, en función de la duración, el medio de cobertura temporal.

ARTÍCULO 33. Comisión de contratación

- a. A estos efectos, funcionará una Comisión que estará constituida, ordinariamente, por un/a Consejero/a Representante de los/as trabajadores/as, designado por el Comité de Empresa, el/la Director/a Gerente o en quien delegue, el/la Directora/a de la función afectada y el/la Jefe/a de Administración de Personal, quienes se reunirán y adoptarán la decisión con la celeridad oportuna.
- b. El/la Consejero/a Representante de los Trabajadores/as, el/la Director/a Gerente o en quien delegue y el/la Jefe/a de Administración de Personal decidirán, en un primer momento, con qué empresas de trabajo temporal se deberán formalizar los Contratos de Puesta a Disposición de trabajadores/as, cuya necesidad pueda surgir de manera imprevista y urgente.
- c. Para aquellas necesidades temporales que se estimen de larga duración (relevo, excedencias de un año o superiores, etc.) se constituirá Tribunal, como en el Proceso Ordinario, presidido por el/la Director/a Gerente o en quien delegue.
- d. En el anexo VIII de convenio figuran los criterios de creación y gestión de bolsas de empleo.

ARTÍCULO 34. Proceso de contratación temporal

- a. Cuando se produzca una necesidad de sustitución imprevista, urgente y de corta duración, si no es posible mantener la reunión prevista de la Comisión de Contratación, será suficiente la tramitación por Recursos Humanos de la solicitud razonada planteada por la función afectada.
- b. Una vez decidida la utilización de la vía legal adecuada a cada caso, la tramitación interna del mismo se atenderá a las siguientes reglas:
 - 1. A los/as trabajadores/as contratados/as temporalmente se les garantizará el mismo salario del puesto que desempeñen.
 - 2. Cuando se contrate a un/a trabajador/a para la prestación de un servicio que no tenga equiparación en la Empresa, se le garantizará, como mínimo, el equivalente al salario del nivel que se estime más similar al suyo, de entre los puestos existentes en la Empresa.
 - 3. Todas las contrataciones temporales serán comunicadas inmediatamente al Comité de Empresa y mensualmente al Consejo de Administración.
- c. En el supuesto de Campañas de Promoción del empleo o de colaboración con discapacitados o situaciones de emergencia institucional, se podrá contratar a personas de colectivos muy determinados, informando previamente al comité.

SECCIÓN I. CONDICIONES GENERALES DE LA FORMACIÓN**ARTÍCULO 35.**

La Sociedad considera del máximo interés la formación de las personas que integran la plantilla, tanto para su perfeccionamiento profesional, en orden a un mejor servicio y otros fines contenidos en el Plan Estratégico, como para su progreso general.

Se considera la formación como actividad integrada en todo puesto de trabajo, tanto desde la perspectiva de ser recibida como desde la de compartir el propio conocimiento y experiencia con otras personas.

ARTÍCULO 36.

La plantilla se compromete a participar, a indicación de su superior, en las actividades que se organicen para mejorar sus conocimientos y habilidades funcionales.

La Dirección establecerá los cauces necesarios para garantizar la trazabilidad del proceso, tanto en la recogida de necesidades de formación, como en la convocatoria de los cursos y la asistencia a los mismos.

ARTÍCULO 37. Plan de formación

La formación estará planificada con horizonte anual en el ámbito del Plan de Formación. Por tanto, anualmente se realizará una previsión de actividades de Formación, que incluirá al menos las derivadas de las necesidades de capacitación para mejora de tareas. Se expresarán en un Plan Anual que será conocido por los/as Representantes de los Trabajadores/as.

Además se procurará garantizar el cumplimiento de criterios comunes de calidad de la formación impartida, incluida la que se hace a través de formadores internos.

En el marco del Plan de Formación se recogerá la previsión de acciones de formación derivadas de la Planificación de Recursos Humanos (vacantes, ingresos y promociones).

SECCIÓN II. COMISIÓN MIXTA DE FORMACIÓN**ARTÍCULO 38. Composición**

Estará compuesta por un/a Técnico/a de Recursos Humanos y tres Representantes de los Trabajadores/as.

ARTÍCULO 39. Funciones

- a. Apoyará la recogida anual de necesidades de formación y conocerá el Plan de Formación correspondiente.
- b. Participará en el desarrollo del Plan de Formación e intervendrá en el seguimiento y evaluación de las acciones formativas.
- c. La Comisión propondrá cómo evaluar los cursos y sus implicaciones.
- d. La Comisión propondrá las ayudas del Programa III y de fomento de Euskera.
- e. Consensuará las decisiones relativas a formación y, a falta de acuerdo, será la Dirección quien decida.
- f. La Comisión recibirá el programa de trabajo de todos los estudiantes en prácticas, en el que se recogerán las funciones a realizar, duración prevista de su estancia y gratificaciones establecidas.
- g. Como elemento orientador para el personal y facilitador de la promoción y el establecimiento de itinerarios profesionales están a disposición de éste las descripciones actualizadas de todos los puestos de SCPSA que incluyen los requisitos de titulación y/o experiencia exigidos para acceder a las convocatorias y la formación relacionada complementaria. En su caso, la Comisión de Formación propondrá las actualizaciones menores –que no afecten a la valoración- necesarias, que serán aprobadas por Dirección.

SECCION III. TIPOS DE ACTUACIONES FORMATIVAS

ARTÍCULO 40. Programa I. Necesidades de Formación

- a. Son aquellas acciones formativas dirigidas a la capacitación en las funciones que el/la trabajador/a desempeña en el momento, adaptaciones a las modificaciones surgidas o innovaciones o proyectos en el mismo puesto. Tendrán esta consideración también todas aquellas actividades, reuniones, sesiones formativas, (no las meramente informativas) etc. de adecuación al puesto de trabajo.
- b. Los/as asistentes serán siempre designados por el superior respectivo. Excepcionalmente, también podrán participar, previa autorización del superior respectivo, quienes tengan un interés personal por dicho curso, siempre y cuando no generen ningún perjuicio ni a la actividad de la Empresa, ni al desarrollo de dicho curso. En este caso se consideraría de Programa III a efectos de ayudas y compensación.
- c. Según necesidades, se organizarán acciones de capacitación metodológica para quienes actúen como formadores internos, designados por Dirección.

ARTÍCULO 41. Programa II - Apoyo a Promociones

Según la previsión anual de vacantes y/o periódicamente se organizarán cursos sobre competencias de los puestos afectados por promociones y en niveles alcanzables por formación interna, así como en materias específicas de SCPSA.

ARTÍCULO 42. Programa III - Interés Personal

Se consideran en este programa los cursos de utilidad profesional, es decir, aquéllos que estén relacionados por el objeto social de SCPSA. No se incluyen los de fines exclusivamente artísticos, lúdicos o de índole terapéutica.

Quién esté interesado/a podrán pedir información sobre oportunidades existentes. Y, en todo caso, antes de su matriculación, darán cuenta a Recursos Humanos de las condiciones del curso (objeto, horario, costos).

Igualmente, los/as trabajadores/as que deseen estudiar el idioma inglés deben comunicar previamente a la Comisión de Formación el conjunto de condiciones del curso: nivel, programa, horas, coste y centro donde realizarán sus estudios de Inglés.

SECCIÓN IV. AYUDAS

ARTÍCULO 43. Ayudas del programa I. Necesidades de Formación

- a. La Empresa asume los costos de la formación y las horas empleadas tanto dentro como fuera de jornada, compensándose hora por hora contra la jornada anual.
- b. Para devengar horas por formación del Programa I y obtener certificado se deberá asistir, al menos, al 75% del curso, salvo causas debidamente justificadas.
- c. Las horas de formación recibidas o impartidas fuera de la jornada laboral nunca tendrán carácter de extraordinarias. Serán compensadas hora por hora contra la jornada laboral atendiendo a los siguientes criterios:
 1. El personal que no dispone de flexibilidad compensará prioritariamente en tiempo o en metálico, a criterio del jefe inmediato.
 2. El colectivo con flexibilidad lo hará contra la misma, aunque se podrán considerar excepciones por parte de Dirección – Comité en el caso de cursos especiales por su duración u otras circunstancias.

Al cierre del año, excepcionalmente y previa petición del/a interesado/a, Gerencia decidirá sobre el exceso de horas y su compensación económica o disfrute para el ejercicio siguiente. Todo ello sin perjuicio de la normativa vigente sobre Incompatibilidad (artículos 80 a 83).
 3. En caso de disfrute se aprovecharán períodos de mínima actividad y no unidas a vacaciones generales.
 4. Si la retribución es económica lo será con arreglo a la retribución/hora de cada trabajador/a. Se pagará a través de nómina.

ARTÍCULO 44. Ayudas del programa II. Apoyo a Promociones

La Empresa correrá con los costos de profesorado, local y material. Se organizarán fuera del horario laboral y el tiempo empleado no será compensado. La asistencia será voluntaria, a petición de los interesados/as, y previa aceptación de la Comisión de Formación.

ARTÍCULO 45. Ayudas del programa III. Interés Personal

- a. Antes de iniciar el curso, el/a participante deberá comunicar a la Comisión de Formación la materia, el centro y los costos previstos. Al finalizar el mismo, aportará facturas y testimonio veraz de asistencia y/o aprovechamiento. La ayuda estará condicionada a la suficiencia y/o a la asistencia a más del 75% del tiempo impartido.
- b. La ayuda será el 75% de los gastos directos, incluyendo libros de texto fundamentales de cada materia.
- c. Las ayudas tendrán un límite de 750 euros por persona y año, incluyendo en esa cantidad y tiempo las ayudas a todas las actividades formativas que un/a trabajador/a realice por interés personal.
- d. Respecto a la formación idioma inglés, las ayudas tendrán un límite económico adicional de 750 euros por persona y año y, estarán condicionadas a la suficiencia y/o asistencia superior al 75% del tiempo impartido acreditada por el Centro correspondiente y limitado a 1.500 horas de formación. El tiempo empleado correrá a cargo del trabajador/a.

SECCIÓN V. FOMENTO DEL EUSKERA

ARTÍCULO 46.

El especial valor cultural del Euskera y la legislación vigente en la materia hacen necesario un fomento adecuado del mismo.

Los/as trabajadores/as deben comunicar previamente a la Comisión de Formación el conjunto de condiciones del curso: nivel, programa, horas, coste y centro donde realizarán sus estudios de Euskera. Las ayudas tendrán un límite económico de 750 euros por persona y año y, al igual que la compensación recogida en el baremo del artículo 47, estarán condicionadas a la suficiencia y/o asistencia superior al 75% del tiempo impartido acreditada por el Centro correspondiente y por un máximo total de 1500 horas de asistencia y el límite anual de 250 horas.

ARTÍCULO 47. Baremo de compensación

- a. En julio de cada año se cerrará la acreditación del total de las horas asistidas durante el año lectivo (habitualmente desde septiembre hasta junio). La compensación será del 50% de las horas asistidas, con un máximo de 250 horas anuales.
- b. Las horas de formación de euskera siguen el mismo cauce de compensación que las horas de formación del Programa I sobre necesidades de formación (artículo 43).

No obstante, se analizarán por parte de Dirección-Comité aquellas situaciones excepcionales de cursos intensivos o de larga duración en las que se puedan conjugar los intereses de la organización y del trabajador/a, buscando fórmulas flexibles que faciliten el aprendizaje efectivo del euskera, la atención a las necesidades organizativas y la atención de las necesidades personales del/a trabajador/a.

ARTÍCULO 48.

En las convocatorias a puestos de atención al público se valorará el uso conversacional de Euskera en un 5% de la "Puntuación Total", entendiéndose como tal la suma de las fases de concurso y oposición.

SECCIÓN VI. INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN

ARTÍCULO 49. Representantes consejeros

Según los Estatutos de SCPSA y por acuerdo de la Junta General, ésta designará, previa propuesta vinculante del Comité de Empresa, a dos Representantes de los/as Trabajadores/as como miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, participando en las sesiones con voz y voto.

Las horas de intervención en calidad de miembros del Consejo de Administración de los Consejeros Representantes de los Trabajadores/as se considerarán como horas efectivas de trabajo.

ARTÍCULO 50. Dirección – Comité de Empresa

El Comité de Empresa se reunirá periódicamente con la Dirección para tratar cuantos temas se consideren de interés.

En todo momento habrá el necesario flujo de información para que los/as trabajadores/as y la Dirección estén al tanto de las inquietudes, problemas e iniciativas de ambas partes.

ARTÍCULO 51. Información

La Empresa garantizará a todos los/as trabajadores/as información relativa a la organización, resultados de la empresa, cuestiones organizativas del departamento, prevención y seguridad e higiene, etc. Cada departamento dedicará a este tipo de información al menos el 1% de la jornada laboral.

CAPÍTULO VI. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

SECCIÓN I. PUESTOS DE TRABAJO DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA

ARTÍCULO 52. Cambios de puesto

La Dirección, dentro de su capacidad organizativa, podrá efectuar cambios de puesto de trabajo cuando sea necesario para la buena marcha de la Organización, sin que este cambio implique merma de los derechos de los/as trabajadores/as, ni de su dignidad humana, siguiendo lo establecido en este Convenio en cuanto a las retribuciones del personal en el caso de trabajos de superior o inferior categoría.

De ello informará por escrito a los/as Representantes de los Trabajadores/as, especialmente, cuando afecten a cambios de puesto de trabajo de diferente puntuación o centro de trabajo.

ARTÍCULO 53.

El/a trabajador/a que realice funciones de puesto superior a las que correspondan al puesto que tuviera asignado, salvo en la ocupación de puestos de Libre Designación, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación laboral adecuada. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

ARTÍCULO 54.

Cuando se desempeñen funciones de puesto superior pero no proceda legal o convencionalmente la designación, el/a trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el puesto asignado y aquel cuyas funciones efectivamente realice.

ARTÍCULO 55.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Sociedad precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a puesto inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución, correspondiente a VPT o a su salario personal, y demás derechos derivados de su grupo profesional y puesto de trabajo, y comunicándolo a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 56.

La Dirección de SCPSA de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá designar, temporalmente, a un/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as para ocupar un puesto diferente del que tenga asignado, aún por plazos superiores a los indicados en el Artículo 53 y ajustándose a lo establecido en el Art. 39 del ET. Durante dicho período no consolidará ni la clasificación, ni el salario del puesto. Antes de que se cumpla el año, se valorará en Dirección-Comité, las sustituciones de duración superior a un año.

SECCIÓN II. PRESENCIA Y ACTIVIDAD

ARTÍCULO 57.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, y especialmente para las que prestan servicios públicos, la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime convenientes.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el Jefe directo del empleado y reseñada en el correspondiente parte de trabajo con el justificante oportuno.

ARTÍCULO 58. Disponibilidad – Servicio Público

Dado el carácter público de los servicios prestados por la Sociedad y dada su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada ordinaria de trabajo.

Asimismo, cuando haya razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, podrán efectuarse traslados o desplazamientos del/a trabajador/a entre los centros de trabajo de la empresa situados en la Comarca de Pamplona dado que no implica cambio de residencia.

ARTÍCULO 59. Disponibilidad – Compensación

a. Cuando la Dirección de la Empresa estime que las necesidades de la Sociedad lo reclaman, podrán trabajarse horas extraordinarias, compensándose con las cantidades correspondientes, sin rebasar los límites que la legislación vigente determina y regulándose por el procedimiento que en la misma se establece.

b. Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la Empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal (sólo cuando sean consideradas como extraordinarias, no cambio de calendario), averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas, que por su trascendencia sean inaplazables, el número de horas invertidas no entrarán en el Cómputo de las conceptuadas como extraordinarias, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley (Artículo 35, 3º del ET), con independencia de que serán consideradas como horas extraordinarias a efectos de abono.

c. Si los trabajos extras se prolongaran alcanzando el horario normal de comida o cena, y la índole del trabajo, a juicio del Jefe responsable del mismo, no permitiera una interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la Sociedad proveerá de comida al personal.

d. El tiempo que dure la interrupción por la comida o cena no tendrá la consideración de jornada laboral y, por tanto, no será abonable.

e. En caso de reanudarse el trabajo después de la comida o cena, se devengará una hora como mínimo.

ARTÍCULO 60. Disponibilidad – Turnos

Será facultad de la Sociedad organizar turnos de trabajo y relevos, así como cambiar aquéllos cuando sea necesario o conveniente, sin más limitaciones que las legales y las citadas en el Convenio.

ARTÍCULO 61. Enunciado de puestos de proceso continuo de servicio público

Los Servicios Públicos que se prestan requieren, por exigencias legales y de funcionamiento, que determinados puestos de trabajo queden siempre suficientemente atendidos.

- a. Personal de explotación de procesos continuos (incluido el CTRU de Góngora con la cobertura de turnos necesarios para atender la demanda externa).
- b. Mantenimiento de los servicios y atención a la continuidad del suministro
- c. Recepción de avisos urgentes.
- d. Cobertura técnica específica por exigencias legales y de funcionamiento en puentes y festivos:

Control de Calidad de productos.

Asistencia Técnica en Plantas y Mantenimiento de Redes e Instalaciones y/o Retén.
- e. Atención a la ciudadanía y asimilados.

ARTÍCULO 62. Compensación puestos de proceso continuo de servicio público

En los casos en que por contrato o calendario previsto no esté regulado algún supuesto que se presente, los/as trabajadores/as afectados tendrán una compensación equivalente de las horas trabajadas en festivos según los criterios de las horas extraordinarias más el plus festivo correspondiente.

SECCIÓN I. PREVENCIÓN

ARTÍCULO 63. Plan de Prevención y programación preventiva

El Plan de Prevención de riesgos laborales regula los aspectos fundamentales de la gestión preventiva de SCPSA.

Se elaborarán programas anuales de de las actividades preventivas a realizar, estableciendo sus plazos y responsables.

ARTÍCULO 64. Obligatoriedad de cumplimiento

Todo el personal afectado por el presente Convenio cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral contemple la normativa vigente en cada momento, así como la específica emanada de la Dirección directamente o a través de sus servicios técnicos especializados, fundamentalmente en el campo preventivo.

ARTÍCULO 65. Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano técnico especializado de participación en materia de Salud Laboral regulado por la legislación vigente. Se regirá por su reglamento específico.

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las que disponga la legislación vigente.

ARTÍCULO 66. Vigilancia de la salud y la higiene

- a. Proseguir con los reconocimientos sistemáticos, de vigilancia de la salud y los reconocimientos específicos de aquellos puestos que lo requieran.
- b. En los supuestos en que existan indicios claros de que el/a trabajador/a se encuentre durante el trabajo en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas, estará éste obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicados por el Facultativo que la Empresa designe.
- c. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del/a trabajador/a y se contará con la asistencia de un Representante Legal de los/as Trabajadores/as, en su ausencia del centro de trabajo, de otro/a trabajador/a de la Empresa, siempre que ello fuera posible.
- d. Únicamente tendrán derecho a vestuario aquellas personas que trabajen permanentemente en condiciones de suciedad o poco saludables y sea un requisito de seguridad y salud, o quienes disponga el Comité de Seguridad y Salud. Para lo cual se les dotará de las prendas necesarias a juicio de la Dirección, previo informe del Comité de Seguridad y Salud.
- e. La Empresa se compromete a no traspasar la cobertura de incapacidad temporal por contingencias comunes a la Mutua u otras entidades colaboradoras, en el actual marco de funcionamiento general y durante la vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO VII. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 67. Cuadro de licencias

La Dirección de la Empresa está comprometida con el cumplimiento de la legislación vigente en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, especialmente en lo relativo a excedencia para cuidado de hijos/as, asistencia a cursos de formación profesional y reducción de jornada.

Aquellas situaciones de especial sensibilidad, no contempladas en la legislación ni en este cuadro, se resolverán en la reunión Dirección-Comité.

1.- Matrimonio legal o formalización de la pareja de hecho del trabajador/a; con el mismo sujeto causante sólo es aplicable una de las dos.	15 días naturales contando el día del evento.
2.- Matrimonio de familiares de primer grado	1 día natural (el día del evento)
3.- Fallecimiento del cónyuge o hijo.	7 días laborables contados a partir de la fecha del suceso.
4.-Fallecimiento de ascendientes de primer grado	3 días laborables, contados a partir de la fecha del suceso
5.- Fallecimiento de familiares de segundo grado	2 días naturales, contados a partir de la fecha del suceso
6.- Enfermedad grave del cónyuge e hijos o padres y operación quirúrgica del cónyuge, hijos o padres	2 días laborables contados a partir de la fecha del suceso. Pudiendo distribuirlos por horas o alternativamente, según las circunstancias del caso. A partir de 12 días de ingreso se ampliará a 3 días hábiles y a partir de 20 días de ingreso se ampliará a 4 días.

7.- Intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado	2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.	
8.- Enfermedad grave de familiares de segundo grado	2 días naturales, contados a partir de la fecha del suceso	
9.- Asistencia a URGENCIAS.	Por el tiempo imprescindible para acompañar a personas convivientes y/o con parentesco de primer grado, y condicionado a una necesidad real. El tiempo empleado será recuperable.	BOLSA DE HORAS
10.- Nacimiento de hijo/a	4 días laborables a disfrutar dentro de los 15 primeros días naturales del alumbramiento. 6 días en caso de parto con cesárea.	
11.- Lactancia. Acumulación de lactancia y excedencia	1 hora seguida de ausencia al día, máximo 9 meses desde el alumbramiento. O bien acumulación de dicho tiempo en jornadas continuas por el trabajador/a, siempre que la madre/padre trabaje por cuenta ajena o esté encuadrada/o en el Régimen de la Seguridad Social de Autónomos y dentro del período de los 9 meses siguientes al parto, con un máximo de 15 días hábiles por la jornada teórica diaria aplicable al personal adscrito a la jornada máxima efectiva anual de esta empresa. Para tener derecho a la Acumulación de Lactancia hay que generar los días correspondientes mediante la prestación de servicios efectivos. Se trata de disfrutar de forma acumulada el tiempo de Lactancia que en caso contrario se efectuaría cada día de trabajo, por lo que si durante los días de excedencia no se puede disfrutar de la Lactancia no se puede acumular un derecho que no se puede utilizar.	
12.- Proceso de Adopción	Excedencia de hasta 2 meses de ausencia, sin pérdida de los elementos del apartado c) (Salvo la baja en la Seguridad Social)	
13.- Discapacidad de hijos	Derecho a acudir a asistencia médica, sin necesidad de recuperar el tiempo, independientemente de la edad del discapacitado.	
14.- Consulta médica y pediátrica de hijos menores, de cónyuge o padres.	Para la realización de pruebas cuyo protocolo médico requiera acompañamiento de un familiar. Por el tiempo necesario. El tiempo empleado será recuperable	BOLSA DE HORAS
15.- Hospitalización tutelada de hijos menores de 14 años o con discapacidad del 65% reconocida por el INSS	Mientras dure dicho régimen de hospitalización.	
16.- Excedencia para cuidado de hijos menores de 3 años, familiar 1º minusválidos, personas dependientes SOLICITUD: Preaviso mínimo de un mes.	Hasta tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Reserva del puesto. Según requisitos exigidos en la ley. (Será motivo de pérdida de los derechos de la presente licencia causar alta en la Seguridad Social por cuenta propia – autónomo- o ajena, salvo los supuestos contemplados en la ley de dependencia	
17.- Excedencia para cuidado de hijos mayores de 3 y menores de 12 años. SOLICITUD: Preaviso mínimo de un mes.	El periodo de excedencia tiene que ser como mínimo de un mes. La duración acumulada de esta excedencia no puede sobrepasar los tres años incluyendo la excedencia recogida en el apartado 16. Será motivo de pérdida de los derechos de la presente licencia causar alta en la Seguridad Social por cuenta propia – autónomo- o ajena, salvo los supuestos contemplados en la ley de dependencia. Reserva del puesto.	

	Pérdida de antigüedad durante el periodo de excedencia	
18.- Reducción de Jornada diaria entre 1 hora y la mitad de la jornada por hijos menores de 12 años, hijos discapacitados (según ley), personas dependientes SOLICITUD: Preaviso mínimo de un mes.	Atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso y siempre que las necesidades organizativas del Departamento al que pertenece el trabajador/a lo permitan, se podrá conceder, de forma excepcional, una reducción de jornada semanal o mensual.	
19.- Ampliación del horario flexible: De 7:30-9:30 y de 14:00-15:00	Según circunstancias familiares (hijos menores de 14 años o que cumplan 14 años dentro del curso escolar, personas dependientes en términos legales) Deberá presentarse la solicitud y recibir la autorización correspondiente.	
20.- Traslado de domicilio habitual.	1 día laborable.	
21.- Cumplimiento de deberes de carácter público (Elecciones, Testigo en Juicio).	Por el tiempo necesario, o por el que legalmente se establezca	
22.- Donación de sangre.	Por el tiempo necesario, máximo 2 horas/día. En caso de donación de Plasma se atenderá y valorará lo que indiquen los justificantes. El tiempo empleado será recuperable	BOLSA DE HORAS
23.- Realización de Pruebas relacionadas con una Convocatoria de Promoción Interna.	Las realizadas dentro del horario laboral se computan como tiempo de trabajo; las realizadas fuera del horario laboral, no computan.	
24.- Asistencia a las tutorías de centros escolares	Por tiempo necesario. Necesaria justificación documental de la visita. El tiempo empleado será recuperable	BOLSA DE HORAS
25.- Exámenes para capacitaciones oficiales para el ejercicio de una actividad profesional relacionada con las funciones del puesto de trabajo, la promoción en la empresa o la actividad de ésta.	Por el tiempo necesario. Debe coincidir con la jornada laboral y no incluye desplazamientos. Se incluye dentro de los supuestos contemplados en el permiso de 20 horas de formación individual.	
26.- Consulta médica de los trabajadores/as en las prestaciones incluidas en la Seguridad Social, incluso tratamientos de fecundación asistida, prestados por el servicio público o centros con concierto.	Por tiempo necesario. Necesaria justificación documental de la visita	
27.- BOLSA DE HORAS: 7 horas a disposición de cada persona en proporción a su jornada individual para su uso en el año natural	- Horas de permiso con necesaria justificación documental si se usan como licencia y sin necesaria justificación documental si se usan para otros asuntos particulares - Se deberán disfrutar por horas sueltas - Se deberán disfrutar en el año natural	
28.- BOLSA DE HORAS: equivalente a una jornada individual de cada persona para su uso en el año natural	Para personal con flexibilidad: - Horas de permiso sin necesaria justificación documental - Se podrá disfrutar de manera acumulada - Se deberán disfrutar en el año natural - El tiempo empleado será recuperable Para personal sin flexibilidad: - Cambia la consideración de un día disponible por un día de "bolsa de horas"	

ARTÍCULO 68. Criterios a seguir en la concesión de licencias

- a. Las licencias se entienden vinculadas al hecho causante, debiendo hacer uso al producirse éste, salvo en los casos de enfermedad grave en los que se utilizará, dentro del tiempo de la duración de ésta, a jornada completa o mediante la distribución horaria equivalente en varias jornadas.
- b. Los grados de parentesco lo son indistintamente por consanguineidad o afinidad.

c. El/a Trabajador/a deberá justificar bien personalmente o a través de documento fehaciente la necesidad de la licencia:

La causa de la licencia.

Circunstancias que condicionan la solicitud.

Licencia que solicita.

d. A efectos de su consideración se entenderá por enfermedad grave toda aquella que:

Figure así conceptuada en el justificante médico expedido para tal fin por el facultativo.

Las que exijan una hospitalización con internamiento mínimo de 48 horas, a excepción de partos naturales –incluida cesárea–.

e. En relación al periodo de tiempo de las licencias:

1. Los periodos de tiempo máximo señalados se entiende que serán disfrutados en la medida en que las circunstancias del caso concreto exijan la ausencia del trabajo.
2. Los periodos de tiempo ampliables lo serán previa solicitud razonada aceptada por Gerencia.
3. Los permisos susceptibles de ampliación por desplazamiento serán aquellos que impliquen un desplazamiento de un radio superior a 400 km. En aquellos casos en que exija una dedicación de tiempo superior a cuatro horas y no se alcance esta distancia, se analizará en las reuniones Dirección – Comité de Empresa.

f. Las consultas médicas se acreditarán siempre mediante el volante y/o justificante oportuno, en el que se hará constar la “hora inicio” y “hora fin” de la misma y se considerará un tiempo de desplazamiento máximo de media hora. Si en el Justificante acreditativo de la misma no figuraran estos datos se imputará como tiempo trabajado, dependiendo de la distancia del Centro de Trabajo a la Consulta Médica, un máximo de hora y media y un mínimo de una hora. Desplazamiento máximo media hora.

g. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por razón de enfermedad, el/a trabajador/a enfermo queda obligado a comunicar esta situación con anterioridad al inicio de su turno de trabajo, o inmediatamente, al inicio del mismo, a su jefe inmediato, presentándose él mismo si la enfermedad le permite salir de su domicilio, o por el medio más rápido en otro caso.

h. En el plazo de 3 días desde la expedición del parte de Baja y/o Alta por enfermedad se deberá presentar éste en el Departamento de Administración de Personal o centro de trabajo que corresponda, aunque corresponda a una jornada de trabajo.

i. Obligación del/a trabajador/a de avisar con un día de antelación, como mínimo, de la incorporación al trabajo después de un proceso de Incapacidad Temporal.

j. Toda ausencia del puesto de trabajo deberá ser autorizada por el Jefe que organizativamente corresponda conforme a los criterios del Convenio de Empresa. Dicha autorización se reflejará en el visado del Parte de Incidencias.

k. Salvo en los casos previstos y urgentes, y para no perjudicar la organización de los servicios, cualquier solicitud deberá hacerse por escrito, con al menos 72 horas de antelación (excepto para más de una jornada que

exigirá hacerlo una semana antes) a su Jefe respectivo, quien lo trasladará inmediatamente con sus observaciones al de Administración del Personal, el cual evacuará la respuesta en 24 horas.

l. En el supuesto en que se hace referencia al cónyuge, también se tendrá en cuenta la posibilidad del conviviente, entendiendo a estos efectos aquél con quien se tengan hijos/as o exista una convivencia demostrable de, al menos, 2 años.

m. Para tener derecho a las licencias reflejadas en Convenio deberá acreditarse documentalmente la fecha de inicio, bien al comenzar la relación o con documento reconocido oficialmente en otro momento posterior (empadronamiento).

n. Se hará seguimiento mensual de aquellas licencias solicitadas más significativas en las reuniones de Dirección con Comité de Empresa.

ARTÍCULO 69. Excedencias

Excedencia especial con reserva de puesto

a. Se podrá solicitar una excedencia especial de hasta un año sin sueldo. Su concesión es potestativa de la empresa atendiendo a las circunstancias que concurren en cada supuesto. En los casos en los que se utilice esta excedencia por un período superior a seis meses no podrá ser solicitada hasta transcurridos tres años desde el final de la anterior.

b. Es necesario presentar un preaviso como mínimo de 15 días. En los casos en los que se solicite esta excedencia para tiempo superior a 2 meses, el preaviso será de 30 días. La empresa resolverá en un plazo comprendido entre 15 y 30 días como máximo. No obstante, atendiendo a las circunstancias concretas de cada supuesto, es potestad de la empresa dejar sin efecto la obligación de los preavisos si las circunstancias organizativas así lo aconsejaban.

c. Como consecuencia del ejercicio de esta licencia:

1. Se suspende el contrato laboral.
2. Se causa baja en la Seguridad Social.
3. Se pierde la antigüedad correspondiente al periodo de licencia.
4. No se aporta al Plan de Pensiones por dicho periodo.
5. Se causa baja en el Seguro de Accidente durante el tiempo que dure la licencia.

Excedencia voluntaria

La solicitud de disfrute así como el posterior reingreso deberán preavisarse con una antelación mínima de un mes.

Las condiciones serán las amparadas en el ET (art.46.2). La empresa resolverá en un plazo entre 15 y 30 días como máximo. No obstante, atendiendo a las circunstancias concretas de cada supuesto, podrá la empresa dejar sin efecto la obligación de los preavisos si las circunstancias organizativas así lo aconsejaban.

ARTÍCULO 70. Complementariedad de Incapacidad Temporal

1. Al personal que se halle en situación de Incapacidad Temporal, se abonará por la Empresa los suplementos necesarios para completar el 100% de la Retribución Total (VPT + CT + Antigüedad), mientras no pase a otra situación definitiva determinada por la Seguridad Social. A estos efectos, se consideran situaciones asimiladas a la Incapacidad Temporal: descanso maternal, descanso paternal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. (1)
2. Cuando el contrato se halle suspendido por "agotamiento de IT", se complementará al 100% la Retribución Total (VPT + CT + Antigüedad) del trabajador/a respecto de lo que abone la Seguridad Social, minorando las cotizaciones del/a trabajador/a a la Seguridad Social pues en esta situación no existe obligación de cotizar por ambas partes, previo análisis por la Dirección y el Comité de Empresa, en el que se establecerá para cada caso el tiempo y forma de pago que corresponda. Será necesario que no se haya declarado la Incapacidad Permanente Total o Absoluta del Trabajador/a. (1)
3. Si el/a trabajador/a anticipa, por interés personal, la finalización del período solicitado y concedido de "jornada reducida" y en el mes siguiente, se encuentra en situación de incapacidad temporal, descanso maternal, descanso paternal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o cualquiera otra que implique el mismo tratamiento, el complemento de incapacidad total que corresponda estará referido al porcentaje de jornada realizado en el mes anterior, de tal forma que el suplemento completará el 100% de la retribución total (VPT + CT + Antigüedad) por el porcentaje de jornada realizado en el mes anterior.
4. Al personal que se halle en situación de Incapacidad Temporal, y al que la Seguridad social no le reconozca la Incapacidad Temporal a efectos económicos, se le abonará una cantidad económica equivalente a la que en una situación similar al supuesto anterior se le abonaría, sin que adquiera la condición de complemento de la Retribución Total en los términos expresados anteriormente.

Su duración se establecerá para cada caso, regulándose según la evolución de las resoluciones de la Seguridad Social, de las que deberá dar cuenta a SCPSPA con carácter inmediato para actuar en consecuencia. Y, en cualquier caso, mientras no pase a otra situación determinada por el sistema de la Seguridad Social (o Mutua) que varíe los términos expuestos.

5. Siendo voluntad de ambas partes, Dirección de empresa y RRTT, que los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad no resulten más beneficiados que los/as trabajadores/as que presten servicios efectivos es por lo que se establece, que para aplicar este artículo en todos sus términos será condición indispensable que el/ trabajador/a en situación de incapacidad temporal, agotamiento de incapacidad temporal, ambas derivadas de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, enfermedad profesional o cualquier otra situación contemplada en una norma legal promulgada con posterioridad a la firma de este convenio, no perciba compensaciones, tanto a nivel salarial como de jornada, superiores a la de aquellos/as trabajadores/as que presten servicios efectivos en el mismo puesto y jornada laboral durante el año y siguientes en el que se produzca la contingencia, de tal forma que el/a trabajador/a, afectado por alguna de estas situaciones durante el año, no podrá, en el año siguiente, realizar una jornada anual inferior a la de un trabajador de sus mismas características en activo. Igualmente será de aplicación para las regularizaciones que resulten en los casos de situaciones de incapacidad permanente total y absoluta reconocidas tanto por el INSS como por vía judicial.

No obstante, las vacaciones del año anterior pendientes de disfrute por esta contingencia podrán ser utilizadas en los términos recogidos en el Capítulo I, Sección V (Vacaciones), artículo 20 punto m).

(1) *Entendiendo que la complementariedad del vigente convenio referida a la Incapacidad Temporal es una mejora voluntaria frente a las prestaciones de la Seguridad Social que supone un importante beneficio sobre la situación "legal". Y, siendo voluntad de ambas partes su mantenimiento en las mismas condiciones, se llega al compromiso de que en caso de que las actuales prestaciones económicas de la Seguridad Social sufran una reducción en sus porcentajes, se estudiará y negociará, en su caso, nuevas condiciones económicas, buscando siempre asegurar la continuidad de dicha mejora voluntaria, así como su viabilidad económica en el futuro.*

ARTÍCULO 71. Incapacidad permanente total o absoluta

Se considerará extinguida la relación laboral cuando a un/a trabajador/a le sea declarada Incapacidad Permanente, total o absoluta. Se valorará en caso de renuncia por escrito a la indemnización del Plan de Pensiones, en virtud de las posibilidades organizativas y técnicas de la Empresa, la posible reinserción del/a trabajador/a en la Empresa, con salario complementario al percibido por la Seguridad Social.

ARTÍCULO 72. Reparto del empleo

Como fórmula facilitadora del reparto del empleo y posibilitadora del rejuvenecimiento de la plantilla se establece la siguiente regulación:

- Cuando cuatro trabajadores/as de SCPSA de igual puesto, y mayores de 55 años, soliciten una reducción voluntaria de su jornada en aras del reparto del empleo de un 20% cada uno de ellos/as (sus contratos al 100% de la jornada se novan al 80%), SCPSA se compromete a contratar a una persona para completar la jornada reducida de los anteriores, es decir al 80%.
- Esta situación se formalizará mediante cuatro nuevos contratos parciales por escrito de los trabajadores solicitantes así como a la nueva persona contratada.
- Lo anterior, supeditado a que organizativamente sea posible, será preceptivo para la empresa.
- Los/as trabajadores/as en esta situación (tiempo parcial por reparto del empleo) podrán realizar con la seguridad social los convenios legales para complementar voluntariamente su cotización al 100%.

Cualquier modificación de la legislación en esta materia será tratada entre la Dirección y el Comité de empresa con el ánimo de mejorar en las condiciones de esta regulación.

ARTÍCULO 73. Jubilación

En el presente convenio se ratifica el "Plan de Jubilación" acordado entre la Dirección y el Comité, iniciado en el año 2000, para dar promoción y estabilidad al empleo. Igualmente, el presente convenio ratifica la "obligatoriedad", para la empresa en aceptar la solicitud y conceder la jubilación parcial de un/a trabajador/a.

Por lo tanto, y en el marco de la comisión negociadora del presente Convenio de Empresa 2017-20/21, ambas partes acuerdan, durante la vigencia del mismo y sus sucesivas prórrogas, que en consonancia con el fomento y la estabilidad del empleo, la solicitud de jubilación parcial planteada por un trabajador a la Dirección de la Empresa será concedida, sin perjuicio de establecimiento de los términos y las condiciones técnicas, organizativas y productivas de la Empresa, que se concreten por la Dirección para el citado acuerdo.

En consecuencia, en el marco de lo que contempla el Plan de Jubilación avalado por los sucesivos convenios de Empresa, los trabajadores que cumplan los 64 años podrán solicitar la jubilación especial a dicha edad con el 100% de los derechos pasivos a cargo de la Seguridad Social, con los requisitos que establece la legislación sobre la materia, salvo disposición de rango superior en contrario.

Deberá solicitarse a la Dirección con un año de antelación.

ARTÍCULO 74. Seguro de accidentes

El Seguro de vida está incluido en el acuerdo del Plan de Pensiones.

Se mantiene el Seguro de Accidentes para la plantilla de SCPSA de alta en la Seguridad Social, con los siguientes capitales asegurados, no acumulativos entre sí, durante la vigencia del convenio:

- En el caso de fallecimiento por accidente 24 horas: 15.000€
- En caso de fallecimiento por accidente de circulación 24 horas: 30.000€
- En caso de Incapacidad Permanente Total por accidente 24 horas: 15.000€
- En caso de Incapacidad Permanente Total por accidente de circulación 24 horas: 30.000€
- En caso de Incapacidad Permanente Parcial por accidente 24 horas: el porcentaje del baremo habitual de las pólizas de accidentes aplicable a la pérdida física o menoscabo funcional sobre un máximo de 15.000€
- En caso de Incapacidad Permanente Parcial por accidente de circulación 24 horas: el porcentaje del baremo habitual de las pólizas de accidentes aplicable a la pérdida física o menoscabo funcional sobre un máximo de 30.000€

ARTÍCULO 75. Anticipos

Podrán concederse anticipos a cuenta de la nómina con un máximo de hasta una mensualidad, siguiendo el procedimiento establecido. Los citados anticipos serán deducibles de la primera paga extra (o de su correspondiente mensualidad) que se produzca. Y si no se indicase nada, de la nómina inmediatamente siguiente a la concesión. Sólo podrán acumularse anticipos que compensarse con la paga extra del semestre en curso del mes en que se halle. No es posible solicitar en un mismo mes anticipo a cuenta de la nómina mensual y anticipo a cuenta de la paga extra del semestre en curso.

SECCIÓN I. INTRODUCCIÓN

El vigente sistema de valoración de puestos y condiciones de trabajo tiene su origen en la valoración realizada durante el año 1990 por un Comité de Valoración mixto Empresa-Trabajadores/as, así como en las revisiones y valoraciones de nuevos puestos efectuadas por el Comité de Valoración y/o aprobadas por el Consejo de Administración en los años siguientes

ARTÍCULO 76. Tablas de VPT

En la Valoración de Puestos de Trabajo que figura en el presente Convenio se detallan los factores y puntuaciones asignados a cada puesto de trabajo a la fecha de la firma de dicho Convenio.

Asimismo se reseñan los Puntos por Condiciones de Trabajo a la fecha de la firma del presente Convenio.

SECCIÓN II. FUNCIONAMIENTO**ARTÍCULO 77. Conceptos integrantes de la estructura retributiva**

- a. Grupo profesional: Es la denominación que se refiere al contenido jurídico formal del nivel de profesionalización, normalmente asociado a una capacitación técnica mínima y/o experiencia exigida para el puesto que se ocupa o para un grupo de ellos, concretadas en competencias personales y profesionales. Su valor económico es el 80% del valor del puesto de trabajo de origen o de la retribución personal si fuera superior.
- b. Puesto de Trabajo: Es aquel al que se le han asignado una serie de funciones, responsabilidades y objetivos y para cuyo desempeño se precisan unas determinadas competencias y/o experiencias, enmarcadas en el correspondiente grupo profesional.
- c. Complemento de libre designación: Es la retribución no consolidable que se percibe mientras se desempeña un puesto así clasificado.
- d. Retribución personal: Es aquella retribución que tiene consolidada un/a trabajador/a y que así figura en Nómina.
- e. Las Condiciones de Trabajo no se consolidan. En todos los cambios de puesto de trabajo voluntarios, dentro del mismo o inferior nivel y capacitación, se perderán los puntos consolidados por condiciones de trabajo y por la valoración del puesto de origen que exceda a las del puesto de destino. No consolidándose el citado exceso. En cambios forzosos, motivados por necesidades organizativas, se conservarán las condiciones de trabajo consolidadas antes de la firma del presente convenio.

ARTÍCULO 78. Sistema Retributivo

A quien se incorpore a SCPSA se le asignará un Grupo Profesional, según perfil competencias y experiencia requeridas para el puesto que se le asignen, así como la retribución correspondiente al puesto de trabajo para el que ha sido contratado.

No se consolidarán las Condiciones de Trabajo de los puestos a los cual se acceda o haya accedido a partir de 01/01/2012. Por lo que en los cambios de puestos se adoptan las del nuevo puesto, si las hubiere.

Todos los complementos de los puestos de la organización están consolidados, salvo lo dispuesto en la Disposición Transitoria I.

ARTÍCULO 79. Creación de nuevos puestos y revisiones

a. Los puestos de Libre designación serán valorados por la Dirección y aprobados, en su caso, por el Consejo de Administración.

b. Para los restantes puestos de trabajo que se creen en el futuro, el Comité de Valoración emitirá su evaluación, basada en la descripción del puesto y en la Norma de Valoración, y la remitirá al Consejo de Administración, el cual adoptará la decisión que estime procedente. Dicho Comité estará compuesto por tres representantes de la Dirección de la Empresa y tres representantes del Comité de Empresa.

c. Previamente a la presentación de cualquier modificación o nueva creación de un puesto de trabajo, se elaborará un informe en el que se recogerán las necesidades y motivos del cambio o creación del nuevo puesto, que será entregado a los miembros del Comité de Empresa.

d. Como complemento de la actual estructura retributiva, se establecen las disposiciones complementarias sobre incompatibilidad (Artículos 80 a 85).

e. A propuesta de la Dirección y/o del Comité de Empresa, oído el Comité de Valoración, el Consejo de Administración podrá ascender y homologar, en cuanto a retribuciones superiores, a aquellas personas o puestos de trabajo que se considere oportuno.

SECCIÓN III. INCOMPATIBILIDAD

ARTÍCULO 80.

Todos/as los/as trabajadores/as tendrán expresamente prohibido realizar actividad laboral alguna fuera de la Empresa que menoscabe el cumplimiento de sus deberes para con la Empresa o comprometa su imparcialidad e independencia al servicio de la misma.

ARTÍCULO 81.

Los/as trabajadores/as de SCPSA estarán sometidos/as a la norma sobre incompatibilidad de puestos de trabajo vigente que les resulte de aplicación.

Además de lo anterior, ningún trabajador/a podrá realizar aquellos trabajos que estén relacionados con su actividad en la Empresa o con la capacitación exigida para el puesto, ni tampoco los que estén relacionados con las actividades que realiza la Empresa.

ARTÍCULO 82.

Los/as Directores/as de Departamento o Área estarán sujetos, además de a las condiciones señaladas en los puntos anteriores, a la incompatibilidad total para el ejercicio de su profesión, salvo autorización por el Órgano competente, de conformidad con la legislación aplicable.

ARTÍCULO 83.

No obstante lo señalado anteriormente, los/as trabajadores/as podrán realizar actividades como las colaboraciones docentes, dictámenes periciales, pertenencia a Consejos de Administración de Sociedades Públicas u órganos similares, así como otras actividades semejantes cuyo ejercicio sea autorizado por el Órgano competente.

CAPÍTULO X. PLAN DE IGUALDAD

ARTÍCULO 84. Plan de Igualdad

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, SCPSA cuenta con un Plan de Igualdad en la empresa, elaborado a través de la Comisión de Igualdad.

Este Plan tiene como objetivo respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral; Y para ello se han elaborado una serie de acciones concretas, agrupadas por tema, tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres y remover posibles obstáculos tendentes a incidir en el no cumplimiento del principio de igualdad, e impulsar la puesta en marcha de las acciones de sensibilización y comunicación en este sentido.

El Plan está dotado igualmente de un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones y objetivos propuestos, que analizado con una periodicidad como mínimo semestral, permitirá realizar las modificaciones necesarias para ajustarlo a la realidad de SCPSA. Este seguimiento y evaluación lo realizará la Comisión del Plan de Igualdad creada al efecto.

ARTÍCULO 85. Protocolo de actuación para supuestos de acoso

Igualmente de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, SCPSA ha elaborado un protocolo de actuación en materia de acoso, a través de la Comisión de Igualdad. Dicho protocolo queda aprobado en este Convenio Colectivo y tendrá aplicación desde el momento de la firma del presente convenio.

CAPÍTULO XI. REGLAMENTO DISCIPLINARIO

SECCIÓN I.

ARTÍCULO 86. Advertencia formal

La advertencia formal no constituye una sanción.

Se podrá utilizar cuando la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de la comisión de una falta leve y ésta fuera por primera vez. En ese caso se realizará una Advertencia Formal al/la trabajador/a.

Si la falta se considerara grave se valorarán las circunstancias del hecho.

SECCIÓN II. CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 87.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

De manera previa al inicio de un expediente sancionador de falta leve, la Dirección podrá iniciar un procedimiento informativo para escuchar a las partes afectadas y valorar la conveniencia o no de iniciar un expediente.

ARTÍCULO 88. Graduación de faltas

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

ARTÍCULO 89. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Faltas repetidas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada, en número no superior a tres.

b. No notificar con carácter previo o, en su caso, al inicio del turno, la razón de la ausencia al trabajo, salvo por causa de fuerza mayor o en el caso de que se acredite la imposibilidad de haberlo hecho.

La reiteración o la causa de perjuicios organizativos graves, trastorno a compañeros o costes innecesarios, podrá hacer que esta falta sea calificada como grave.

c. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa, usuarios o a sus compañeros de trabajo o fuera causante de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d. Pequeños descuidos en la conservación del material.

e. Falta de limpieza de locales, instalaciones, así como falta de orden en la documentación.

f. No presentar parte de baja y/o alta en el plazo de tres días. No aportar los justificantes exigidos para licencias.

g. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio habitual.

h. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia necesarios para la correcta Administración de Personal de la Empresa.

i. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

j. Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.

k. La falta de disponibilidad para acudir al puesto de trabajo. En el caso de dos o más faltas de disponibilidad en un período de 60 días podrá considerarse falta grave.

ARTÍCULO 90. Faltas graves

Se consideran como faltas graves las siguientes:

a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.

b. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo así como la negativa a rellenar los partes de trabajo, control de asistencia, etc. El/a trabajador/a puede exigir que le sea notificada la orden por escrito a la mayor brevedad.

c. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un año y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

d. Realizar el trabajo encomendado con deficiencia, sin la diligencia debida, con dejadez o de forma distraída, mostrando desidia o negligencia u omitiendo aquellas actuaciones que afecten a la buena marcha del servicio. Si dicha desidia o deficiencia causara trastorno o quebranto a la Empresa o al usuario podrá ser sancionado como falta muy grave.

e. El abuso de autoridad, la falta de respeto, el insulto, los malos tratos de palabra hacia compañeros/as, subordinados/as o superiores, usuarios/as o terceros/as relacionados con el trabajo.

- f. Simular la presencia de otro trabajador/a fichando por aquél o encubriendo su ausencia. En caso de ser reiterado, será considerada falta muy grave.
- g. La imprudencia en acto de trabajo. El incumplimiento de las Normas de Seguridad y de Higiene necesarias para la realización del trabajo asignado. Si pone en peligro la salud de los subordinados/as, de sus compañeros/as de trabajo o de terceros/as, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

Se considerará imprudencia en acto de trabajo el hecho de no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio. Igualmente, aquellas que sean deducibles de la legislación aplicable en esta materia.
- h. Emplear para uso propio herramientas, medios o instalaciones de la Entidad, cuando ello ocurra dentro o fuera de la jornada de trabajo y/o de la Empresa, y no se contara con permiso para hacerlo.
- i. El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber obtenido la autorización correspondiente de la Dirección de compatibilidad.
- j. La injustificada falta de rendimiento.
- k. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

ARTÍCULO 91. Faltas muy graves

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses.
- b. Dedicarse a trabajos particulares durante la jornada laboral.
- c. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- d. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e. La simulación de enfermedad o accidente. También se entenderá que existe falta cuando un trabajador/a en baja por tales motivos realice actividades o trabajos impropios de su situación de baja. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.
- f. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- g. Faltar dos o más días al trabajo durante un periodo de noventa días sin causa que lo justifique.
- h. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- i. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- j. Abandonar el trabajo en puesto o situación de responsabilidad, sin justificación.
- k. La agresión hacia compañeros/as, superiores, subordinados/as, usuarios/as o terceros/as relacionados con el trabajo.
- l. El acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, así como el acoso moral o psicológico hacia subordinados/as, compañeros/as o superiores.

- m. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido sancionada.
- n. Quien habiendo sido cambiado de puesto de trabajo por motivos personales de salud, realizara actividades similares a las que motivaron el cambio de puesto.
- o. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- p. El incumplimiento de Normas de Seguridad y Salud laboral en relación con la tipificación establecida en la legislación vigente en esta materia.

SECCIÓN III. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

ARTÍCULO 92. Facultades

- a. Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.
- b. La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la comunicación por escrito al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
- c. Las sanciones se impondrán y graduarán de acuerdo a los siguientes criterios:
 - 1. Naturaleza de la falta y las circunstancias concurrentes.
 - 2. Grado de participación de los implicados y su responsabilidad.
 - 3. Perjuicios ocasionados a SCPSA y/o a los Usuarios y/o terceros y/o compañeros de trabajo.
 - 4. Reiteración o reincidencia.
- d. La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajador/ade toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

ARTÍCULO 93. Faltas leves

- a. Las sanciones por faltas leves que no lleven aparejada la suspensión de empleo y sueldo se impondrán por la Dirección de la Empresa mediante escrito razonado en un sólo acto.
- b. La imposición de una sanción por falta leve que lleve aparejada la suspensión de empleo y sueldo se realizará mediante el procedimiento utilizado para las faltas graves y muy graves.

ARTÍCULO 94. Faltas graves y muy graves

Para las faltas leves con sanción de suspensión de empleo y sueldo y para las faltas graves y muy graves deberá tramitarse siempre un expediente disciplinario.

Cuando los/as trabajadores/as que desempeñen cargos sindicales o representativos cometan alguna falta el expediente sancionador se tramitará de conformidad con lo legalmente establecido.

ARTÍCULO 95. Fase de incoación

a. La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección, que podrá delegar esta facultad.

b. El procedimiento se iniciará mediante un escrito de incoación, pliego de cargos, que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

1. Relato de los hechos susceptibles de sanción.
2. Trabajador/a o trabajadores/as presuntamente implicados/as.

c. Del pliego de cargos se dará traslado inmediato y simultáneo a:

1. Trabajador/a o trabajadores/as afectados.
2. Representación de los Trabajadores/as y Sindical.

ARTÍCULO 96. Fase de desarrollo

a. En el caso de faltas graves y muy graves, una vez presentado el pliego de cargos se abrirá un periodo de 10 días hábiles para presentar el pliego de descargos o alegaciones que se estime conveniente.

b. Durante la incoación del expediente el/a trabajador/a podrá estar asistido por los Representantes de los Trabajadores/as o Sindicales y/o letrado/a.

c. La Representación de los Trabajadores/as o Sindical, en su caso, podrán presentar aquellas alegaciones que consideren oportunas en el plazo antes señalado.

d. Al trabajador/a que lo solicite se le dará audiencia en el expediente, pudiendo acudir asistido por Representantes de los Trabajadores/as y/o letrado/a.

ARTÍCULO 97. Fase de conclusión

- a. Finalizado este proceso, la Dirección dictaminará su resolución, que deberá contener, al menos, lo siguiente:
1. Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.
 2. Valoración del Pliego de Descargos.
 3. Normas legales de aplicación.
 4. Calificación de los hechos.
 5. Resolución que procede.
- b. La Dirección comunicará su resolución al/a trabajador/a o trabajadores/as afectados por escrito.
- c. También comunicará su resolución a la Representación Sindical de los/as Trabajadores/as por el procedimiento establecido al efecto.

SECCIÓN IV. SANCIONES

ARTÍCULO 98. Clasificación

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los/as trabajadores/as que incurran en faltas serán las siguientes:

- a. Por faltas leves:
1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
 3. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días, excepto en el caso de faltas de puntualidad.
- b. Por faltas graves:
1. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- c. Por faltas muy graves:
1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 2. Cambio de puesto de trabajo.
 3. Inhabilitación por un periodo no superior a 3 años para ascender de categoría o puesto de trabajo.
 4. Despido.

ARTÍCULO 99. Cumplimiento

La Dirección de la Empresa no podrá retrasar la determinación de las fechas del cumplimiento de la sanción más allá del mes siguiente a que ésta adquiera firmeza, bien por la conformidad del sancionado, por la caducidad de la acción o por la resolución judicial en sentencia firme.

ARTÍCULO 100. Prescripción

- a. Los plazos de prescripción serán los siguientes:
1. Faltas leves: diez días.
 2. Faltas graves : veinte días.
 3. Faltas muy graves: sesenta días.
- b. Estos plazos se entienden referidos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.
- c. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador/a expedientado o salvo pactos interpartes.

ARTÍCULO 101. Cancelación

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes personales. No obstante, se cancelarán al año las leves (las de puntualidad al finalizar cada año natural), a los dos años las graves y a los cuatro años las muy graves, en caso de no reincidencia.

Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido impuesta la sanción.

CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Durante la vigencia del presente convenio y sus sucesivas prórrogas, los/as ocupantes de los puestos de libre designación designados antes de la firma del convenio 2010-2014/15 que tuvieran complementos de puesto pendientes de consolidar desde su ingreso, promoción o designaciones anteriores, consolidarán el complemento del puesto como Retribución Personal a razón de 10% por año hasta conseguir el 100%.

El proceso de CONSOLIDACIÓN se efectuará conforme a los siguientes criterios:

- a. La diferencia actual de retribuciones entre Puesto de Trabajo y la Retribucion Personal actual se recibirá bajo el concepto salarial Complemento Personal Consolidable, a razón de un 10% por año hasta lograr el 100% con el paso del tiempo, salvo remoción.
- b. El 31 de diciembre de cada año se efectuará la consolidación de cada 10%.

c. Igualmente, los/as trabajadores/as que antes de la firma del convenio 2010-2014/15 ocupaban puestos de trabajo que impliquen retribución por Condiciones de trabajo consolidarán las mismas a razón del 10% año hasta alcanzar el 100%.

d. Las situaciones actuales finalizarán su proceso de consolidación iniciado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Quienes fueron designados/as, al amparo de convenios anteriores, para los puestos de libre designación que según el convenio actual dejan de tener esa calificación, mantendrán sus condiciones iniciales de designación (libre designación, libre remoción, consolidación, etc.).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Personas que pueden presentarse a las convocatorias (artículo 27) por tener consideración de hijos/as sin plaza:

Cod. Empleado/a	Puesto
724	PEON/A
740	ADMINISTRATIVO/A
744	ADMINISTRATIVO/A
749	PEON/A
752	PEON/A
759	ADMINISTRATIVO/A
760	PEON/A
765	PEON/A
779	OFICIAL/A FONTANERO/A
782	ADMINISTRATIVO/A

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Las modificaciones introducidas en este convenio tendrán vigencia únicamente a partir de la firma del mismo, salvo que expresamente se refleje lo contrario.

CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 102. Mejora global

a. Mediante el presente Convenio, reiterando las premisas y criterios seguidos en los Convenios anteriores, se han mejorado en su conjunto y en cómputo global anual de toda la plantilla las condiciones laborales fijadas por la legislación general o por Convenio de ámbito superior.

b. Los/as trabajadores/as, a través de sus representantes, firmantes del presente Convenio, aceptan las modificaciones que éste contiene respecto a las condiciones laborales establecidas en cualesquiera otras disposiciones legales o convencionales, dado que este Convenio establece mejoras compensatorias adecuadas.

c. En el supuesto de que la Autoridad Laboral o la jurisdicción de lo Social, en el ejercicio de las facultades que les competen, considerasen nulo o inaplicable alguno de los puntos del presente Convenio, o impusieran la aplicación de otro precepto o cláusula en su lugar, este Convenio quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse íntegramente su contenido.

d. A la firma del Convenio de algún Sector de ámbito superior u otras fórmulas que puedan considerarse aplicables, las partes firmantes de este Convenio 2017-2020/21, así como aquellos grupos que se adhieran al mismo, analizarán su contenido y establecerán lo que proceda legal o convencionalmente.

ARTÍCULO 103. Absorción de mejoras

Todas las mejoras, tanto socio-económicas como de tipo normativo que por disposiciones legales pudieran aparecer durante la vigencia de este convenio y fueran de aplicación a SCPSA, tendrán aplicación inmediata si consideradas individualmente fuera superiores a las condiciones del mismo carácter del convenio o no apareciesen expresamente en el mismo. En este último caso, se entenderán incorporadas automáticamente.

ARTÍCULO 104. Legislación aplicable

En todos los temas sobre los que no se haya pactado en este Convenio se estará en primer lugar a la negociación en la Comisión Paritaria; o en su defecto a la Legislación Laboral aplicable.

ARTÍCULO 105. Interpretación – Comisión Paritaria.

Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Sociedad, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de la Comisión Paritaria. Ésta se considerará constituida formalmente en el marco de las sesiones Dirección – Comité de Empresa, independientemente de las personas que asistan, en un plazo no superior a 30 días desde la presentación de aquellas cuestiones establecidas en la ley, incluida la interpretación de cualquier materia regulada en este Convenio Colectivo, y de cuantas otras le sean atribuidas. Constituida la Comisión Paritaria, resolverá en un plazo no superior a 30 días.

Esta Comisión podrá ser convocada por un tercio de sus miembros, indicando en la convocatoria el Orden del Día de la reunión y convocando a todos sus integrantes.

ARTÍCULO 106. Procedimiento de solución de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria (arbitraje)

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

ARTÍCULO 107. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo

La empresa manifiesta su compromiso de no acogerse unilateralmente a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del ET., debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar o revisar el mismo conforme a lo previsto en el artículo 86.1 del ET.

Pamplona, 23 de diciembre de 2016

APLICACIÓN RETRIBUTIVA – 2016

Los valores de la ecuación de las rectas de la aplicación retributiva de la Valoración de los Puestos de Trabajo para el año 2016 son los siguientes:

$$S \leq 200 \text{ Puntos} \quad R = 90,248909 * S + 15.032,09$$

$$201 < S \leq 400 \text{ Puntos} \quad R = 128,881551 * S + 7.304,92$$

$$401 < S \leq 600 \text{ Puntos} \quad R = 109,071979 * S + 16.200,67$$

$$\dots\dots\dots S > 600 \text{ Puntos} \quad R = 96,366805 * S + 23.752,03$$

A partir de la firma del presente convenio, el complemento indemnizatorio convenio con el valor establecido en el año 2016 y actualizado con la fórmula pactada en el artículo 8 para el año 2017 quedará integrado en el término fijo de la ecuación de las rectas de la aplicación retributiva de la valoración de los puestos de trabajo.

GRUPOS PROFESIONALES – 2016

GRUPOS PROFESIONALES	COMPETENCIAS	Nivel competencia	PUESTOS		
Agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador	Las capacidades que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguren la calidad en el logro de los resultados	*Básicas: son las fundamentales para trabajar y desenvolverse en el ámbito laboral *Genéricas: son las comunes a varias ocupaciones o profesiones *Específica: son las propias de una determinada ocupación o profesión. Tiene un alto grado de especialización	PUESTOS SCPSA	Periodo vinculado al traslado	PUESTOS LIBRE DESIGNACIÓN
TITULADO/A o asimilado/a	Técnicas	Específicas	ECONOMISTA GESTOR/A DE PROYECTOS DE APLICACIONES GESTOR/A DE PROYECTOS DE SISTEMAS GESTOR/A PROYECTOS Y OBRAS I GESTOR/A PROYECTOS Y OBRAS II TECNICO/A DE AUTOMATIZACION TÉCNICO/A DE CONTROL DE CALIDAD TECNICO/A DE INFORMACION TÉCNICO/A DE INVESTIGACIÓN SOCIAL TECNICO/A DE MEDIO AMBIENTE TECNICO/A ORGANIZACIÓN TECNICO/A EDUCACION AMBIENTAL TECNICO/A ASESORIA JURIDICA TÉCNICO/A PLANIFICACIÓN Y GIS TECNICO/A PROYECTOS Y OBRAS TECNICO/A RECURSOS HUMANOS TECNICO/A DESARROLLO RECURSOS HUMANOS TECNICO/A PREVENCIÓN TECNICO/A URBANISMO TECNICO/A TRANSPORTE JEFE/A COMPRAS JEFE/A DE VERTIDO DEL CTRU JEFE/A DE SERVICIOS GENERALES SUBJEFE/A TECNICO CLIENTE	6 meses o 4 meses (<=200 ptos)	DIRECTOR/A CC - MA- PRL DIRECTOR/A RESIDUOS URBANOS DIRECTOR/A ÁREA TECNICA Y CIA DIRECTOR/A TRANSPORTE DIRECTOR/A DE EXPLOTACION CIA DIRECTOR/A DE ORGANIZACION DIRECTOR/A GEST CLIENTES (Sec. Administr) [Sec. Téc. y SAC] DIRECTOR/A GEST CLIENTES (Sec. Téc. y SAC) DIRECTOR/A ORGANIZ. Y SISTEMAS INFORMACION DIRECTOR/A RECURSOS DIRECTOR/A DE FINANZAS Y COMPRAS DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS DIRECTOR/A INNOVACION Y PROYECTOS ESTRATEGICOS DIRECTOR/A COMUNICACION Y RELAC. EXTERNAS
TÉCNICO/A	At. Cliente; Administrativas Técnicas	Genéricas	CONSULTAS RECLAMACIONES ANALISTA LABORATORIO ABASTECIMIENTO ANALISTA LABORATORIO SANEAMIENTO ASISTENTE DE PROYECTOS DELINANTE-CARTOGRAFO/A INSPECTOR/A DE CLIENTES INSPECTOR/A DE OBRA INSPECTOR/A DE TRANSPORTE INSPECTOR/A R.U. TECNICO/A MANTº ELECTRICO EDAR TECNICO/A MANTº ELECTRICO/ELECTRONICO TECNICO/A MANTº MECANICO EDAR TECNICO/A MIP, ELECTRICO/ELECTRONICO CTRU TECNICO/A DE COMPRAS TECNICO/A DE INSTALACIONES TECNICO/A DE SISTEMAS INFORMATICOS TÉCNICO/A DE SOPORTE DE SISTEMAS TECNICO/A GESTION CLIENTES TECNICO/A MANTº CTRU TOPOGRAFO/A SUBJEFE/A EDAR SUBJEFE/A ETAP'S	6 meses o 4 meses (<=200 ptos)	JEFE/A CONTROL ABASTECIMIENTO JEFE/A ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL JEFE/A CONTROL SANEAMº JEFE/A CTRU JEFE/A DE PLANIFICACION Y GIS JEFE/A DE RECOGIDA R.U. JEFE/A DE SISTEMAS INFORMATIC. Y TELECOMUNICACIONES JEFE/A ETAP JEFE/A SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL JEFE/A SERVICIO PREVENCIÓN JEFE/A DE MANTENIMIENTO DE REDES E INSTALACIONES JEFE/A TECNICO CLIENTES JEFE/A ATENCION AL CLIENTE JEFE/A DE GESTION REDES Y AUTOMATIZACION JEFE/A EDAR JEFE/A GESTION ADMINISTRATIVA CLIENTES
PROFESIONAL	Administrativas At. Cliente; Administrativas Técnicas	Genéricas	JEFE/A DE ALMACÉN Y ADMINISTRACIÓN ADMINISTRATIVO/A CAJERO/A ASISTENTE/A DIRECCION TECNICA Y CIA ATENCION AL CLIENTE JEFE/A DE TURNO EDAR JEFE/A EQUIPO ALBAÑILERIA JEFE/A EQUIPO Mº REDES E INST. JEFE/A EQUIPO SANEAMIENTO ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO DE ETAP ENCARGADO/A MANTº REDES E INSTNS. C.I.A ENCARGADO/A DE LIMPIEZA CTRU ENCARGADO/A DE TURNO CTRU AUXILIAR LABORATORIO CHOFER OFICIAL/A ALBAÑIL OFICIAL/A ALMACEN OFICIAL/A CONTADORES OFICIAL/A DE MANTº CTRU OFICIAL/A EXPLOTACION EDAR OFICIAL/A EXPLOTACIÓN ETAP OFICIAL/A FONTANERO/A OFICIAL/A FONTANERO/ FUGAS Y GUARDIAS OFICIAL/A MANTº OFICINAS OFICIAL/A MANTº REDES E INSTALACIONES OFICIAL/A MINIMAQUINA OFICIAL/A SANEAMIENTO PALISTA CTRU	4 Meses	ASISTENTE/A DE DIRECCION
ESPECIALISTA	Administrativas Administrativas Técnicas	Básicas	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES OPERADOR/A BASCULA CTRU CARRETIILLERO/A CTRU LECTOR/A ORDENANZA PEON/A CTRU PEON/A FONTANERO/A-ALBAÑIL PEON/A FUGAS Y GUARDIAS PEON/A SANEAMIENTO PEON/A TOPOGRAFIA PUNTO LIMPIO	8 Semanas efectivas	

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN ORGANIGRAMA DICIEMBRE 2016

PUESTO	COMPETENCIA	SOLUCION PROBLEMAS	RESPONSABILIDAD	PUNTOS	PERFIL
GERENCIA					
DIRECTOR/A INNOVACION Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS	E+ I+ 3 264	E3+ 38% 100	E 3-C+ 152	516	A3
ASISTENTE/A DE DIRECCION	D- I+ 2 152	D3+ 33% 50	D 1-S+ 76	278	A4
COMISIÓN SERVICIOS MCP					
ADMINISTRATIVO/A MCP	C+ I- 2 115	C2+ 22% 25	C 1-C+ 38	178	A3
ÁREA CONTROL CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y PRL.					
DIRECTOR/A CC - M. A- P.R.L.	E+ I+ 3 264	E3+ 38% 100	E 2+S- 152	516	A3
DEPARTAMENTO CONTROL CALIDAD					
JEFE/A CONTROL ABASTECIMIENTO	E+ I- 2 200	D 3- 29% 57	D+ 1-S+ 87	344	A3
JEFE/A CONTROL SANEAMIENTO	E+ I- 2 200	D 3- 29% 57	D+ 1-S+ 87	344	A3
TÉCNICO/A DE CONTROL DE CALIDAD	E- I- 2 175	D3- 29% 50	D 1-S+ 76	301	A3
ANALISTA LABORATORIO ABASTECIMIENTO	D+ I- 1 132	C2+ 22% 29	C+ 1-S- 50	211	A4
ANALISTA LABORATORIO SANEAMIENTO	D+ I- 1 132	C2+ 22% 29	C+ 1-S- 50	211	A4
AUXILIAR LABORATORIO	C+ I- 1 100	B2+ 19% 19	C- 1-C+ 33	152	A4
DEPARTAMENTO MEDIO AMBIENTE					
TÉCNICO/A DE MEDIO AMBIENTE	D+ I- 2 152	D2+ 25% 38	D+ 1+C- 57	247	A3
SERVICIO PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES					
JEFE/A SERVICIO PREVENCIÓN	E- I- 2 175	D3- 29% 50	D- 3-C+ 87	312	A4
TÉCNICO/A PREVENCIÓN	D+ I- 2 152	D3- 29% 44	D 1-S- 65	261	A3
ÁREA RECURSOS					
DIRECTOR/A RECURSOS	E+ II- 3 304	E3+ 38% 115	E 3-C+ 152	571	A2
TÉCNICO/A ASESORÍA JURIDICA	E- I- 2 175	D3+ 33% 57	D+ 1-S- 87	319	A3
DEPARTAMENTO CLIENTES					
DIRECTOR/A GEST CLIENTES (Sec. Administr.)	E- I+ 3 230	D3- 29% 66	D 4-R 87	383	A3
DIRECTOR/A GEST CLIENTES (Sec. Téc. y SAC)	E- I+ 3 230	D3- 29% 66	D 4-R 87	383	A3
JEFE/A GESTIÓN ADMINISTRATIVA CLIENTES	D+ I- 3 175	D3- 29% 50	D+ 1-S- 76	301	A3
JEFE/A GESTIÓN TÉCNICA CLIENTES	E- I- 2 175	D3- 29% 50	D 1-S+ 76	301	A3

PUESTO	COMPETENCIA	SOLUCION PROBLEMAS	RESPONSABILIDAD	PUNTOS	PERFIL
JEFE/A SAC	D- I+ 2 152	D3+ 33% 50	D 1-S+ 76	278	A4
SUBJEFE/A GESTIÓN TÉCNICA CLIENTES	D+ I- 2 152	D3+ 33% 50	D 1-S- 76	278	A3
TÉCNICO/A GESTIÓN CLIENTES	D- I- 2 132	C3+ 29% 38	C+ 1-S- 50	220	A2
CONSULTAS RECLAMACIONES	D- I- 2 132	C2+ 22% 29	C+ 1-S- 50	211	A4
TÉCNICO/A DE INSTALACIONES	D- I- 2 132	C2+ 22% 29	C+ 1-S- 50	211	A4
CAJERO/A	D- I- 2 132	C2+ 22% 29	C- 3-R+ 43	204	A3
INSPECTOR/A DE CLIENTES	D- I- 2 132	C2+ 22% 29	C 1-S- 43	204	A3
ATENCIÓN AL CLIENTE	C+ I- 2 115	C 3- 25% 29	C+ 1-S- 50	194	A4

ADMINISTRATIVO/A CLIENTES	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C	1-C+	38	178	A3
OFICIAL/A CONTADORES	C+	I-	1	100	B2+	19%	19	C-	1-C+	33	152	A4
LECTOR/A	C-	I-	1	87	C2+	22%	19	C-	1-C+	33	139	A4
DEPARTAMENTO FINANZAS Y COMPRAS												
DIRECTOR/A DE FINANZAS y COMPRAS	E+	I-	3	230	E3-	33%	75	E-	2+C	116	421	A3
ECONOMISTA	E-	I-	2	175	D3-	29%	50	D	1-S-	66	291	A2
JEFE/A COMPRAS	D+	I-	2	152	D3+	33%	50	D	3-R+	76	278	A3
TÉCNICO/A DE COMPRAS	D-	I-	2	132	D2+	25%	33	D	2-R+	57	222	A4
ADMINISTRATIVO/A COMPRAS	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C-	3-R+	43	183	A4
ADMINISTRATIVO/A CONTABILIDAD	D-	I-	1	115	C2+	22%	25	C	2-R+	38	178	A3
DEPARTAMENTO RELACIONES EXTERNAS												
DIRECTOR/A COMUNICACIÓN Y RELACIONES EXTERNAS	E+	I+	3	264	E3+	38%	100	E-	3-C+	132	496	A2
JEFE/A SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	E-	I-	2	175	D3-	29%	50	D+	1-S-	76	301	A3
TÉCNICO/A DE INVESTIGACIÓN SOCIAL	E-	I-	2	175	D3-	29%	50	D+	1-S-	76	301	A3
TÉCNICO/A DE INFORMACIÓN	D+	I-	2	152	D3+	33%	50	D+	1-S-	76	278	A3
TÉCNICO/A EDUCACION AMBIENTAL	D+	I-	2	152	D3-	28%	43	D	1-S-	66	261	A3
ADMINISTRATIVO/A	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C	1-C+	38	178	A3
SERVICIOS GENERALES												
JEFE/A DE SERVICIOS GENERALES	D+	I-	2	152	D3+	33%	50	D+	1-S-	76	278	A3
OFICIAL/A MANTENIMIENTO OFICINAS	C+	I-	1	100	C2-	19%	19	B+	1-S-	33	152	A4
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	C-	I-	1	87	B2+	18%	16	B+	1-C+	29	132	A4
ORDENANZA	B+	I-	1	76	B2+	18%	14	B	1-C+	25	115	A4
ÁREA ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS INFORMACIÓN												
DIRECTOR/A ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS INFORMACIÓN	E+	I+	3	264	E3+	38%	100	E-	3-C+	132	496	A2
DEPARTAMENTO ORGANIZACIÓN												
DIRECTOR/A DE ORGANIZACION	E+	I-	2	230	E3-	33%	75	E-	2+C	116	421	A3
TÉCNICO/A ORGANIZACIÓN	E-	I-	2	175	D3+	33%	57	D+	1-S-	76	308	A2
DEPARTAMENTO SISTEMAS DE INFORMACIÓN												
JEFE/A DE SISTEMAS INFORMATC. Y TELECOMUN	E+	I-	2	200	D3+	33%	66	E+	1-S+	100	366	A3
GESTOR/A DE PROYECTOS DE APLICACIONES	E-	I-	2	175	D3-	29%	50	D+	1-S-	76	301	A3
GESTOR/A DE PROYECTOS DE SISTEMAS	E-	I-	2	175	D3-	29%	50	D+	1-S-	76	301	A3
TÉCNICO/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	D+	I-	2	152	D3-	29%	44	D	1-S-	65	261	A3
TÉCNICO/A DE SOPORTE DE SISTEMAS	D-	I-	2	132	C3-	25%	33	C+	1-S+	57	222	A3
ÁREA TÉCNICA Y CÍA												
DIRECTOR/A ÁREA TÉCNICA Y CIA	E+	II+	3	304	E4-	43%	130	E	3-S-	177	611	A2
ASISTENTE/A DIRECCION TÉCNICA Y CIA	D	I-	2	132	C3-	25%	33	C+	1-S+	57	222	A4
DEPARTAMENTO PLANIFICACION Y GIS Y URBANISMO												
JEFE/A DE PLANIFICACION Y GIS	E-	I+	3	230	D3+	33%	75	D+	3-C+	116	421	A3
TÉCNICO/A PLANIFICACIÓN y GIS	E-	I-	2	175	D3+	33%	57	D+	1-S+	87	319	A3

TÉCNICO/A DE URBANISMO	E-	I-	2	175	D3+	33%	57	D+	3-R+	87	319	A3
DELINEANTE-CARTOGRAFO/A	D-	I-	1	115	C3-	25%	29	C+	1-S-	50	194	A4
INSPECTOR/A DE OBRA	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C	1-S-	43	183	A4
DEPARTAMENTO PROYECTOS Y OBRAS												
DIRECTOR/A PROYECTOS Y OBRAS	E+	I+	3	264	E3-	33%	87	E-	2+C-	115	466	A2
GESTOR/A PROYECTOS Y OBRAS I	E+	I-	2	200	D3+	33%	66	D+	3-C-	100	366	A3
GESTOR/A PROYECTOS Y OBRAS II	E+	I-	2	200	D3-	29%	57	D+	1-S+	87	344	A3
TÉCNICO/A PROYECTOS Y OBRAS	E-	I-	2	175	D3+	33%	57	D+	3-R+	87	319	A3
TOPÓGRAFO/A	D+	I-	2	152	D3-	28%	43	D	1-S-	66	261	A3
ASISTENTE DE PROYECTOS	D+	I-	2	152	D2+	25%	38	D-	1-C+	50	240	A2
INSPECTOR/A DE OBRA	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C	1-S-	43	183	A4
ADMINISTRATIVO/A PROYECTOS Y OBRAS	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C	1-C+	38	178	A3
PEÓN/A TOPOGRAFÍA	B-	I-	1	66	A2+	15%	10	A+	1-C+	19	95	A4
DEPARTAMENTO EXPLOTACIÓN CÍA												
DIRECTOR/A DE EXPLOTACIÓN CÍA	E+	I+	3	264	E3+	38%	100	E+	2-S-	132	496	A2
PUESTO	COMPETENCIA				SOLUCION PROBLEMAS			RESPONSABILIDAD		PUNTOS	PERFIL	
JEFE/A EDAR	E+	I-	3	230	D3+	33%	75	D+	3-C+	116	421	A3
JEFE/A ETAP	E+	I-	3	230	D3+	33%	75	D+	3-C+	116	421	A3
JEFE/A MANTº DE REDES E INSTALACIONES	E+	I-	3	230	E3-	33%	75	E-	2+C	116	421	A3
JEFE/A DE GESTIÓN REDES Y AUTOMATIZACIÓN	D+	I-	3	175	D3-	29%	50	D+	1-S+	87	312	A4
SUBJEFE/A EDAR	E-	I-	2	175	D3-	29%	50	D-	3-C+	87	312	A4
SUBJEFE/A ETAP'S	D+	I-	3	175	D3-	29%	50	D+	1-S+	87	312	A4
ENCARGADO/A MANTº REDES E INSTALACIONES	D+	I-	2	152	D3+	33%	50	D	1-S+	76	278	A3
JEFE/A DE ALMACÉN Y ADMINISTRACIÓN	D+	I-	2	152	D3+	33%	50	D	2+C-	76	278	A3
TÉCNICO/A DE AUTOMATIZACIÓN	D+	I-	2	152	D3-	29%	44	D	1-S-	65	261	A3
TÉCNICO/A MANTº ELÉCTRICO/ELECTRÓNICO	D+	I-	1	132	D3+	33%	43	D	1-S+	76	251	A4
JEFE/A DE TURNO EDAR	D-	I-	2	132	C3-	25%	33	C+	2+C-	57	222	A4
JEFE/A EQUIPO ALBAÑILERÍA	D-	I-	2	132	C3-	25%	33	C+	1-S+	57	222	A3
JEFE/A EQUIPO MANTº REDES E INST.	D-	I-	2	132	C3-	25%	33	C+	1-S+	57	222	A3
JEFE/A EQUIPO SANEAMIENTO	D-	I-	2	132	C3-	25%	33	C+	1-S+	57	222	A3
ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO DE ETAP	D-	I-	2	132	C2+	22%	29	C	1-S+	50	211	A4
TÉCNICO/A MANTº ELECTRICO EDAR	D-	I-	1	115	C3-	25%	29	C	2+C-	50	194	A4
TÉCNICO/A MANTº MECANICO EDAR	D-	I-	1	115	C3-	25%	29	C	2+C-	50	194	A4
ADMINISTRATIVO/A MANTº REDES E INSTALACIONES	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C	2-R+	38	178	A3
ADMINISTRATIVO/A EDAR	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C	1-C+	38	178	A3
OFICIAL/A MANTº REDES E INST.	D-	I-	1	115	C2+	22%	25	C	1-C+	38	178	A3
OFICIAL/A ALBAÑIL	C+	I-	1	100	C2+	22%	22	C+	1-C+	38	160	A4
OFICIAL/A EXPLOTACIÓN EDAR	C+	I-	1	100	C2+	22%	22	C	1-C+	38	160	A4
OFICIAL/A FONTANERO	C+	I-	1	100	C2+	22%	22	C+	1-C+	38	160	A4
OFICIAL/A FONTANERO FUGAS Y GUARDIAS	C+	I-	1	100	C2+	22%	22	C	1-C+	38	160	A4

OFICIAL/A SANEAMIENTO	C+	I-	1	100	C2+	22%	22	C	1-C+	38	160	A4
OFICIAL/A EXPLOTACIÓN ETAP	C+	I-	1	100	C2-	19%	19	C-	1-C+	33	152	A4
CHOFER	B+	I-	1	87	B2+	18%	16	B+	1-C+	29	132	A4
OFICIAL/A ALMACÉN	C-	I-	1	87	B2+	18%	16	B+	1-C+	29	132	A4
OFICIAL/A MINIMAQUINA	B+	I-	2	87	B2+	18%	16	B	1-C+	29	132	A4
PEÓN/A FUGAS Y GUARDIAS	B+	I-	1	76	B2+	18%	14	B	1-C+	25	115	A4
PEÓN/A FONTAN-ALBAÑIL	B-	I-	1	66	B2-	15%	10	A+	1-C+	19	95	A4
PEÓN/A SANEAMIENTO	B-	I-	1	66	B2-	15%	10	A+	1-C+	19	95	A4
ÁREA RESIDUOS												
DIRECTOR/A RESIDUOS	E+	I+	3	264	E3+	38%	100	E	2+S-	152	516	A3
JEFE/A CTRU	E+	I-	3	230	D3+	33%	75	D+	3-C+	116	421	A3
JEFE/A DE RECOGIDA R.U.	D+	I+	3	200	D3+	33%	66	D	3-C+	100	366	A3
JEFE/A DE VERTIDO DEL CTRU	E-	I-	2	175	D3-	29%	50	D	1-S+	76	301	A3
TÉCNICO SISTEMAS DE RECOGIDA RU	E-	I-	2	175	D3-	29%	50	D+	1-C+	66	291	A2
TÉCNICO/A MANT ^o . ELECTRICO/ELECTRONICO CTRU	D+	I-	1	132	D3+	33%	43	D	1-S+	76	251	A4
ENCARGADO/A DE TURNO CTRU	C+	I+	2	132	C2+	22%	29	C+	1-C+	43	204	A3
INSPECTOR/A R.U.	C+	I-	2	115	C3-	24%	28	C	1-S+	51	194	A4
TÉCNICO MANTENIMIENTO CTRU	D-	I-	1	115	C2+	22%	25	C+	1-C+	43	183	A4
ADMINISTRATIVO/A CTRU	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C	1-C+	38	178	A3
ADMINISTRATIVO/A RU	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C	1-C+	38	178	A3
ENCARGADO/A DE LIMPIEZA CTRU	C+	I-	1	100	C2+	22%	22	C	1-C+	38	160	A4
OFICIAL/A DE MANT ^o CTRU	C+	I-	1	100	C2-	19%	19	C-	1-C+	33	152	A4
PALISTA CTRU	C+	I-	1	100	C2-	19%	19	C-	1-C+	33	152	A4
OPERADOR/A BASCULA CTRU	B+	I-	2	87	B2-	15%	13	B+	1-C-	26	126	A4
CARRETIILLERO/A CTRU	B+	I-	1	76	B2+	18%	14	B	1-C+	25	115	A4
PEON/A CTRU	B-	I-	1	66	A2+	15%	10	A+	1-C+	19	95	A4
PUNTO LIMPIO	B-	I-	1	66	A2+	15%	10	A+	1-C+	19	95	A4
ÁREA TRANSPORTE												
DIRECTOR/A TRANSPORTE	E+	I+	3	264	E3+	38%	100	E-	3-C+	132	496	A2
TÉCNICO/A DE TRANSPORTE	E-	I-	2	175	D3+	33%	57	D+	1-S-	87	319	A3
JEFE/A CONTROL GESTIÓN TRANSPORTE	D+	I-	2	152	D3+	33%	50	D+	1-S-	76	278	A3
INSPECTOR/A DEL TRANSPORTE	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C	1-S-	43	183	A4
ADMINISTRATIVO/A TRANSPORTE	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C	1-C+	38	178	A3
ÁREA RECURSOS HUMANOS												
DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS	E+	I+	3	264	E3+	38%	100	S+	1-S-	132	496	A2
JEFE/A ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	E+	I-	2	200	D3+	33%	66	D+	1-S+	87	353	A2
TÉCNICO/A RECURSOS HUMANOS	E+	I-	2	200	D3+	33%	66	D+	1-S+	87	353	A2
TÉCNICO/A DESARROLLO RECURSOS HUMANOS	E-	I-	2	175	D3+	33%	57	D+	1-S+	7	319	A3
ADMINISTRATIVO/A RECURSOS HUMANOS	C+	I-	2	115	C2+	22%	25	C	1-C+	38	178	A3

VALORACIÓN CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN ORGANIGRAMA DICIEMBRE 2016

PUESTO	PUNTOS C.T.	INSALUBRE	ESFUERZO FÍSICO	ESFUERZO SICOLÓGICO	CLIMA	RUIDO	RIESGO	CONducIR	TOTAL	PONDERADO
ÁREA CONTROL CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y PRL.										
DEPARTAMENTO CONTROL CALIDAD										
JEFE/A CONTROL ABASTECIMIENTO	1	1							1	0,7
ANALISTA LABORATORIO ABASTECIMIENTO	3	3					1		4	2,8
ANALISTA LABORATORIO SANEAMIENTO	5,5	7					1		8	5,6
AUXILIAR LABORATORIO	4	2			2			2	6	4,2
DEPARTAMENTO MEDIO AMBIENTE										
TÉCNICO/A DE MEDIO AMBIENTE	1,5				1			1	2	1,4
DEPARTAMENTO CLIENTES										
INSPECTOR/A DE CLIENTES	3				2			2	4	2,8
OFICIAL/A CONTADORES	5,5	1	3		2			2	8	5,6
LECTOR/A	3,5		2		2			1	5	3,5
SERVICIOS GENERALES										
OFICIAL/A MANT ^o OFICINAS	3				2			2	4	2,8
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	3,5	3	1		1				5	3,5
ORDENANZA	3				2			2	4	2,8
ÁREA TÉCNICA Y CÍA										
DEPARTAMENTO PLANIFICACION Y GIS Y URBANISMO										
DELINEANTE-CARTÓGRAFO/A	3		1		2			1	4	2,8
INSPECTOR/A DE OBRA	3,5		1		2			2	5	3,5
DEPARTAMENTO PROYECTOS Y OBRAS										
TOPÓGRAFO/A	4				4			2	6	4,2
INSPECTOR/A DE OBRA	3,5		1		2			2	5	3,5
PEÓN/A TOPOGRAFIA	5	2	1		3			1	7	4,9
DEPARTAMENTO EXPLOTACIÓN CÍA										
JEFE/A EDAR	3	4							4	2,8
JEFE/A MANT ^o REDES E INSTALACIONES	1							1	1	0,7
JEFE/A DE GESTIÓN REDES Y AUTOMATIZACION	5,5				2		4	2	8	5,6
SUBJEFE/A EDAR	5,5	5			2		1		8	5,6
SUBJEFE/A ETAP'S	3				1		3		4	2,8
PUESTO	PUNTOS C.T.	INSALUBRE	ESFUERZO FÍSICO	ESFUERZO SICOLÓGICO	CLIMA	RUIDO	RIESGO	CONducIR	TOTAL	PONDERADO
ENCARGADO/A MANT ^o REDES E INSTALACIONES	3				2			2	4	2,8
TÉCNICO/A MANT ^o ELECTRICO/ELECTRONICO	5,5	0			2		4	2	8	5,6
JEFE/A DE TURNO EDAR	5,5	5	1		2		2		10	7

JEFE/A EQUIPO ALBAÑILERÍA	5,5		2		4			2	8	5,6
JEFE/A EQUIPO MANTº REDES E INSTALACIONES	5,5		2		4			2	8	5,6
ENCARGADO/A DE MANTº DE ETAP	3,5		1		2		2		5	3,5
TÉCNICO/A MANTº ELÉCTRICO EDAR	10	7	1		3		3		14	9,8
TÉCNICO/A MANTº MECÁNICO EDAR	11,5	10	1		3		2		16	11,2
OFICIAL/A MANTº REDES E INSTALACIONES	10		4		4	1	3	2	14	9,8
OFICIAL/A ALBAÑIL	11,5	5	3		5	1		2	16	11,2
OFICIAL/A EXPLOTACIÓN EDAR	21	15	4		5	2	3		29	20,3
OFICIAL/A FONTANERO	11,5	2	4		5	1	2	2	16	11,2
OFICIAL/A FONTANERO FUGAS Y GUARDIAS	10	2	3		5		2	2	14	9,8
OFICIAL/A SANEAMIENTO	18	10	2		5	4	2	2	25	17,5
OFICIAL/A EXPLOTACIÓN ETAP	5	5			2				7	4,9
CHOFER	7		2		3	3		2	10	7
OFICIAL/A ALMACÉN	5		3		2		2		7	4,9
OFICIAL/A MINIMAQUINA	15	3	6		5	3	3	1	21	14,7
PEÓN/A FUGAS Y GUARDIAS	13,5	3	5		5	2	3	1	19	13,3
PEÓN/A FONTANERO-ALBAÑIL	15	3	6		5	3	3	1	21	14,7
PEÓN/A SANEAMIENTO	21	13	4		5	4	3		29	20,3

ÁREA RESIDUOS URBANOS

TÉCNICO/A SISTEMAS DE RECOGIDA RU	4	2			2			2	6	4,2
TÉCNICO/A MANTº ELÉCTRICO/ELECTRÓNICO CTRU	10,5	5	1		3	3	3		15	10,5
ENCARGADO/A DE TURNO CTRU	10,5	7	1		3	3	1		15	10,5
INSPECTOR/A R.U.	4	2			2			2	6	4,2
TÉCNICO/A MANTENIMIENTO CTRU	16,5	10	4		3	3	3		23	16,1
ENCARGADO/A DE LIMPIEZA CTRU	22	15	4		3	4	5		31	21,7
OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO CTRU	16,5	10	4		3	3	3		23	16,1
PALISTA C.T.R.U.	21	15	4		3	3	3	1	29	20,3
CARRETELLERO/A CTRU	16,5	10	3		3	3	3	1	23	16,1
PEÓN/A CTRU	22	15	4		3	4	5		31	21,7
PUESTO	PUNTOS C.T.	INSALUBRE	ESFUERZO FÍSICO	ESFUERZO SICOLÓGICO	CLIMA	RUIDO	RIESGO	CONDUCIR	TOTAL	PONDERADO
PUNTO LIMPIO	3,5	2	1		2				5	3,5

ÁREA TRANSPORTE

INSPECTOR/A TRANSPORTE	2				2			1	3	2,1
------------------------	---	--	--	--	---	--	--	---	---	-----

CONVENIO 2017 – 2020/21

ANEXOS

ANEXO I. REGLAMENTO DEL HORARIO FLEXIBLE.

1. Se entiende por horario flexible la posibilidad de distribuir el tiempo del inicio y del final de la jornada normal de trabajo en otros momentos de la jornada diaria, del mismo o de distinto día.
2. Se considera como limitación en la jornada normal de trabajo, la jornada de presencia obligada, que es el tiempo durante el cual deben estar presentes en SCPSA todos los/as trabajadores/as, sin perjuicio de que su presencia pueda ser requerida al inicio o hasta el final de la jornada teórica o diaria, por cualquier causa.
3. Se establece, con carácter general, para las personas que tengan acceso al horario flexible, un horario de trabajo coincidente y obligado de 08:30 a 14:30 horas. Los viernes y el día previo a un festivo este horario de trabajo coincidente será entre 09:00 y 14:00 horas. En San Fermín será de 09:00 a 13:00 horas.
4. Las horas de flexibilidad son del ejercicio –año natural- en que se producen. Si hubiese DEFECTO (las que el trabajador debe a la empresa) de horas trabajadas se pasan al año siguiente. Si hay EXCESO no se traspasarán.
5. No es susceptible de horario flexible: El personal que trabaja a turnos (Plantas). El personal que releva a un equipo anterior y cuyo puesto no puede quedar abandonado (Mantenimiento de redes e instalaciones, etc.). Con carácter general, los puestos que deben estar ocupados al inicio y al final de la jornada de trabajo, o mientras la instalación esté abierta (Mantenimiento eléctrico - electrónico, recepción, ordenanza, etc.), o aquellos puestos que exigencias legales o reglamentarias así lo requieran.
6. Aunque determinados puestos de trabajo, por su propia actividad o por la necesidad de trabajar en equipo tengan horario rígido, los/as ocupantes tendrán posibilidad de acogerse al horario flexible pero de forma coordinada o colectiva, con el resto de personas del equipo, bien para que siempre haya alguien ocupando el puesto bien para que todos inicien la jornada simultáneamente.
7. La jornada normal de trabajo seguirá siendo la establecida en Convenio, pudiendo exigirse, en determinados momentos, la presencia de los/as trabajadores/as con horario de flexibilidad en su puesto de trabajo, sin contraprestación o condición alguna. Durante dicha jornada normal de trabajo podrá ser convocado el personal por cualquier circunstancia.
8. El tiempo utilizado como horario flexible deberá recuperarse mes a mes, salvo los casos que expresamente se autorice, que podrán tener mayor saldo de horas a recuperar con periodicidad diferente a la del mes. Lo que implica que todo el tiempo trabajado sobre la jornada normal de trabajo irá contra la jornada laboral anual.
9. El tope o saldo negativo máximo de horas en el mes será de 20. Con carácter general, el 31 de diciembre de cada año será la fecha tope para recuperar las del año. Podrán canjearse las horas pendientes de recuperar por días de vacación pendientes y posibles de disfrutar, a razón de hora por hora
10. Con carácter general, no computará el tiempo anterior al horario de inicio de la jornada normal de trabajo.
11. Opción horario flexible: La adscripción al horario flexible por parte de los/as empleados/as que puedan acogerse al mismo, será voluntaria, reflejando su conformidad por escrito, significando que esta opción

será renovable por períodos de años naturales. Todo/a empleado/a que desee modificar su horario vigente (flexible o normal) a partir de enero del año siguiente, lo notificará por escrito ante el Departamento de Administración de Personal durante el mes de Diciembre del año anterior.

12. Se fichará al inicio y final de la jornada diaria de trabajo y cuando se disfrute de un permiso inferior a una jornada, sea “recuperable o no recuperable”.
13. Cuando estas licencias (Visita médica, Permisos, Sindical, etc.) coincidan con el inicio o fin de la jornada, deberán fichar al incorporarse o al abandonar el centro, comunicando la situación mediante el Parte de Incidencias informatizado, en la jornada laboral hábil más próxima.
14. Cuando se encuentre un/a trabajador/a desplazado de los Centros de la Empresa, siendo imposible fichar, se deberá realizar Parte de Incidencias, indicándose el horario realizado a primera hora del siguiente día hábil por medio de la Aplicación Informática establecida al efecto. (Incidencia: “Jornadas sin fichaje”, haciendo constar en Observaciones el motivo).
15. Cambios de Calendario: Cuando se produzca un cambio en el calendario promovido bien por la Dirección o por interés de los/as propios/as trabajadores/as, lo que tendrá validez a efectos de Jornada Anual y de Pluses será el correspondiente al fichaje.
16. La recuperación de las horas de flexibilidad realizadas fuera del horario normal de trabajo para el cumplimiento de la Jornada anual se hará en coordinación con el Responsable del Departamento en momentos de necesidad o mayor carga de trabajo o cuando convenga a ambas partes (incluido sábados).

ANEXO II. JORNADA LABORAL. Nº DE HORAS – Nº DE DÍAS AÑO

PUESTO	% REDUCCIÓN	JORNADAS	FLEXIBILIDAD
OFICIAL/A EXPLOTACIÓN ETAP	6	187	NF
OFICIAL/A FONTANERO/A FUGAS Y GUARDIAS	6		NF
PEÓN/A FUGAS Y GUARDIAS	6		NF
OPERADOR/A BÁSCULA	6	187	NF
OFICIAL/A EXPLOTACIÓN EDAR	6	187	NF
JEFE/A TURNO EDAR	6	187	NF
PALISTA CTRU	6	187	NF
PUNTO LIMPIO	5	206	NF
OFICIAL/A MANTº CTRU	5	202	NF
PEON/A TRATAMIENTO CTRU	5	202	NF
ENCARGADO/A LIMPIEZA	5	202	NF
INSPECTOR/A DE OBRA	5	213	F
OFICIAL/A FONTANERO/A	4,25	203	NF
PEÓN/A FONTANERO	4,25	203	NF
ENCARGADO/A CTRU	4,25	203	NF
ADMINISTRATIVO/A CTRU	4,25	213	F
JEFE/A EQUIPO MANTº REDES	4,25	203	NF
TÉCNICO/A MANTº EDAR	4,25	213	F
CARREILLERO/A	4,25	203	NF
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	3,5	216	F
INSPECTOR/A RU	3,5	213	F
ATT. CLIENTE EUSKERA	3,5	213	F
ATT. CLIENTE CASTELLANO	3,5	213	F

ANEXO III. REGULACIÓN DE ALGUNOS PUESTOS DE TRABAJO.

La presente regulación se considera vinculada al convenio de Empresa de 2017-2020/21, estableciendo las salvedades pertinentes que compaginen la Libertad de Dirección de la Empresa con el conocimiento de la situación de funcionamiento de cada colectivo y que obligan a una actualización permanente.

Auxiliar de Servicios Generales

	NEGOCIACIÓN CONVENIO
Nº DE HORAS AÑO	1592
REDUCCIÓN	1536,28
Nº DE JORNADAS AÑO	216
VACACIONES	29

SISTEMA DE TRABAJO. Jornada de Lunes a Viernes, pudiendo ser convocados algún otro día con las compensaciones correspondientes.

1. En función del horario del Servicio que atienden.
2. En función de los días en que se presta dicho Servicio.
3. El horario diario se acomodará o flexibilizará según necesidades.
4. El horario diario será continuo, pero podrá atrasarse para, circunstancialmente, atender necesidades, Consejo, Permanente, Reuniones, etc.
5. Dependerá de los horarios de Limpieza, Asambleas, Consejos, Lectores de Contadores, Inspectores de Transporte,
6. También podrá adelantarse hasta las 20:30, avisando previamente y siempre y cuando no se perturbe situaciones como las anteriormente citadas.
7. Se permite la Rotación entre las personas.
8. Si la flexibilidad de los viernes no se establece con carácter general, no se podrá cambiar a futuro para casos aislados, salvo autorización expresa.

Atención al Cliente

	NEGOCIACIÓN CONVENIO
Nº DE HORAS AÑO	1592
REDUCCIÓN	1536,28
Nº DE JORNADAS AÑO	213
VACACIONES	29

SISTEMA DE TRABAJO: Jornada de Lunes a Viernes.

1. Oficina abierta para los clientes en horario continuo de 8,30 horas a 18,00 horas (9,30 horas)
2. Los meses de Julio y Agosto sólo se prestará por las tardes la atención telefónica.
3. Durante las fiestas de San Fermín no habrá atención telefónica por las tardes
4. Los días 24 y 31 de diciembre, cuando se trabaje como servicio mínimo, no habrá atención ni presencial ni telefónica por la tarde.
5. En Jornada de Tarde sólo hay flexibilidad al final de la jornada.

6. Realizarán en igual proporción la jornada partida los colectivos de castellano y bilingüe, agrupando en éste a aquellos/as que tienen conocimiento de euskera.
7. Salvo casos excepcionales, se garantizará la paridad entre los colectivos de castellano y bilingüe.

Técnico/a de Mantenimiento de E.D.A.R.

	NEGOCIACIÓN CONVENIO
Nº DE HORAS AÑO	1592
REDUCCIÓN	1.524,34
Nº DE JORNADAS AÑO	213
JORNADA MAÑANA	7:30/8:30 A 14:30/15:00 7:30/8:30 A 13:00/15:00
JORNADA TARDE	14:30 A 20:00/22:00 14:00 A 19:00/22:00
VACACIONES	29

SISTEMA DE TRABAJO

1. En función del horario del Servicio que atienden, de lunes a viernes.
2. En función de los días en que se presta dicho Servicio.
3. No tendrán más Jornadas diarias de trabajo que la Jornada Continua.
4. Tendrán Flexibilidad.
5. Podrán rotar en turnos de mañana y tarde.

Este sistema se entiende de manera provisional, valorándose su funcionamiento al finalizar un año regular. Sin perjuicio de aplicar la jornada de 7 horas de lunes a viernes.

Mantenimiento de Redes e Instalaciones

	NEGOCIACIÓN CONVENIO
Nº DE HORAS AÑO	1592
REDUCCIÓN	1524,34
Nº DE JORNADAS AÑO	203
VACACIONES	29

1. Para el cómputo de la Jornada **se seguirá el calendario**.
2. Estas normas se complementan con lo que establece el Convenio.
3. Puestos afectados: Oficial/a Fontanero de Mantenimiento de Redes e Instalaciones y el Peón/a que le acompaña, Jefe/a de Equipo.
4. Este sistema se entiende de manera provisional, valorándose su funcionamiento al finalizar un año regular.

Inspector/a de Obras

	NEGOCIACIÓN CONVENIO
Nº DE HORAS AÑO	1592
REDUCCIÓN	1512,40
Nº DE JORNADAS AÑO	210
VACACIONES	29

1. En función del horario del Servicio que atienden, de lunes a viernes.
2. En función de los días en que se presta dicho Servicio.
3. Flexibilidad:

- A) En verano el horario será de 8 (8:30) a 13 horas y de 15 a 18, y en adelante, siendo el tope máximo las 20 horas.

Se considera verano de Marzo a Octubre.

- B) El Resto del año por la tarde, será "TOTAL", siendo el tope máximo las 17:30 horas. Y siempre que no afecte organizativamente a la atención al servicio.

Se considera invierno de Noviembre a Febrero, inclusive.

La Flexibilidad de Reducción será posible, siempre con autorización previa y siempre que no afecte organizativamente a la atención al servicio.

4. Seguirán un calendario preestablecido. Los cambios de calendario deberán reseñarse en Parte de Trabajo.

Este sistema se entiende de manera provisional, valorándose su funcionamiento al finalizar un año regular. Sin perjuicio de aplicar la jornada de 7 horas de lunes a viernes.

E.T.A.P. Equillor – Urtasun

1. El trabajo se desarrollará de lunes a domingo, todos los días del año, en turnos de mañana, tarde y noche.
2. El personal estará organizado de manera que durante las noches, sábados y festivos, se cubran los turnos con dos oficiales.
3. La organización del calendario podrá realizarse por el colectivo, en él se marcarán los días de vacaciones a disfrutar. De todos modos, el calendario que quede vigente deberá ser aprobado previamente por Dirección.
4. Las bajas, u otras ausencias del trabajo de larga duración que se produzcan, se cubrirán con sustitutos.
- 5.

E.D.A.R. Arazuri

1. El trabajo se desarrollará de lunes a domingo, todos los días del año, en turnos de mañana, tarde y noche.
2. Los turnos de noche, sábados y festivos se cubrirán con tres oficiales/as y el Jefe/a de Turno.
3. La organización del calendario podrá realizarse por el colectivo, en él se marcarán los días de vacaciones a disfrutar. De todos modos, el calendario que quede vigente deberá ser aprobado previamente por Dirección.
4. Las bajas u otras ausencias del trabajo de alguno de los miembros del colectivo, se cubrirán con miembros del equipo correturnos de su misma capacitación, o personal habilitado al efecto. Si fuere de larga duración y no es posible lo anterior, se cubrirá con sustituto.
5. La jornada laboral de los técnicos de mantenimiento será de lunes a viernes en turnos rotativos de mañana y tarde.

CTRU de Góngora

1. El Centro de Góngora es de proceso continuo, así como la organización de los trabajos. El CTRU desarrollará su actividad de lunes a domingo, todos los días del año, en turnos de mañana, tarde y noche.

Palistas = 3 turnos.

Báscula = 3 turnos.

Carretilleros/as = 1 turno, de lunes a sábado, incluido festivos.

Encargados/as = 1 turno, de lunes a sábado, incluido festivos.

Peones/as = mañana, de lunes a sábado, incluido festivos.

Peones/as limpieza = tarde, de lunes a sábado, incluido festivos.

Encargado/a de limpieza = tarde, de lunes a sábado, incluido festivos.

Administrativo/a = mañana, de lunes a sábado, salvo festivos entre semana.

Mantenimiento = mañana y tarde, de lunes a sábado, incluido festivos de mañana.

Temporalmente, se podrá restringir alguno de los turnos en torno al domingo, en tanto no cambien las exigencias de gestión pública del servicio que atiende.

2. La organización del calendario podrá llevarse a cabo por los miembros del colectivo. De todos modos, el calendario que quede vigente, deberá ser aprobado previamente por Dirección.

3. Las bajas, u otras ausencias del trabajo de larga duración que se produzcan, serán cubiertas por sustitutos.

4. El grupo de Peones/as se organizará de la siguiente manera:

- 4.1. Jornada de trabajo en Planta de Tratamiento:

T. mañana: de lunes a sábado, actualmente, hasta el sábado. Horario 7:30 a 15:00.

T. tarde: de lunes a sábado con horario de 14:50 a 22:20

- 4.2. Organización del servicio

T. mañana: 16-18 en cinta, 2 carretilleros y 3 ó 4 servicios múltiples

T. tarde: 4 ó 5 limpieza.

Sábado tarde: 4 ó 5 limpieza

- 4.3. S. Fermín, 7-14 julio

T. mañana: 16-18 en cinta, 2 carretilleros y 3 ó 4 servicios múltiples más refuerzo (por limpieza vidrio)

T. tarde: 4 limpieza y 3 refuerzo (vidrio)

5. La jornada laboral de los/as operadores/as de báscula será de lunes a domingo en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

6. El servicio de mantenimiento que, actualmente se compone de técnico/a y 4 oficiales/as, distribuirá, de momento, su actividad de dos personas por la mañana y dos por la tarde. Trabajarán en turnos rotativos de mañana y tarde.
7. Horario palistas. De lunes a domingo.

Turno de mañana: 3 palistas

Turno de tarde: 2 palistas

Turno de noche: 2 palistas

Normas equipo guardia: noche, festivos y fugas.

- a. Actualmente está compuesto por 4 equipos de 2 personas cada uno, siendo la estructura actual de oficial y peón.
- b. La organización del calendario podrá efectuarse a propuesta de los miembros del grupo, debiendo ser aprobado el mismo por la Dirección.
- c. La Jornada de trabajo se realizará en el turno de noche, también en el turno de día los festivos y en el turno de mañana hasta completar las horas estipuladas, según calendario aprobado anualmente.
- d. Les corresponderá, aparte del salario, un plus nocturno, un plus de festivo y un plus de fugas, éste a repartir entre el equipo, siempre que realicen estos servicios.
- e. Las bajas u otras ausencias del trabajo que se produzcan en el periodo del turno de noche o festivos se cubrirán con sustituto cuando sean conocidas con tiempo suficiente.
- f. Se podrán realizar jornadas de trabajo de hasta 12 horas, únicamente en festivos, con las siguientes condiciones:
 1. No se considerará como horas extra el exceso de horas de jornada diaria de trabajo en esta circunstancia.
 2. Tampoco se incrementará el valor o la compensación de dicho exceso horario.
 3. Respecto a los Pluses:
 - No se incrementará su número.
 - Se repartirán entre los que hacen el trabajo. 1,5 para los dos equipos que realizan el festivo.
 4. No representará más coste que los tres turnos diarios de 8 horas o las que en cada momento se establezcan de forma general.

Equipo de Mantenimiento de redes e instalaciones.

- a. Los componentes del equipo de Mantenimiento atenderán los turnos de mañana y tarde de lunes a sábado repartidos en 6 equipos de oficial/a y peón/a por la mañana y 2 por la tarde. El sábado habrá 2 por la mañana, uno de 7:30 a 13:30 y de ésta hora hasta las 22:30. Otro equipo reforzará el servicio de mañana de 8:00 a 14:00 horas, sin perjuicio de la capacidad organizativa de la Empresa.

- b. Realizarán una jornada de trabajo complementaria de la del turno de guardia, siempre que el número de horas se ajuste a lo establecido en el Convenio.
- c. Las variaciones de horario de estos colectivos se reflejarán en su jornada de trabajo.
- d. El sábado a la tarde efectuarán tareas de guardia, salvo aquellos trabajos que, por la naturaleza del servicio que se presta, sea necesaria su realización.
- e. La organización del calendario podrá efectuarse por los miembros del grupo, debiendo ser aprobado el mismo por la Dirección.
- f. Las bajas por enfermedad o licencia de Convenio de alguno de los miembros del equipo, serán cubiertas por el sistema de sustituciones establecido al efecto.
- g. En función de la duración de las bajas se analizará cada situación.
- h. Por la prestación de su actividad en sábado cobrarán el Plus Festivo.

PUESTOS DE TRABAJO LIBRE DESIGNACIÓN	Nº PUESTOS
DIRECTOR/A - GERENTE	1
DIRECTOR/A TECNICO Y CIA	1
DIRECTOR/A RECURSOS	1
DIRECTOR/A CC - M. AMB- PRL	1
DIRECTOR/A AREA RESIDUOS URBANOS	1
DIRECTOR/A INNOVACION Y PROYECTOS ESTRATEGICOS	1
DIRECTOR/A TRANSPORTE	1
DIRECTOR/A DE EXPLOTACION CIA	1
DIRECTOR/A ORGANZ. Y SISTEMAS INFORMACION	1
DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS	1
DIRECTOR/A COMUNICACION Y RELAC. EXTERNAS	1
DIRECTOR/A DE PROYECTOS Y OBRAS	1
DIRECTOR/A DE ORGANIZACION	1
DIRECTOR/A DE FINANZAS y COMPRAS	1
JEFE/A CTRU	1
JEFE/A DE PLANIFICACION Y GIS	1
JEFE/A EDAR	1
JEFE/A ETAP	1
JEFE/A MANTENIMIENTO DE REDES E INSTALACIONES	1
DIRECTOR/A GEST CLIENTES (Sec. Administr)	1
DIRECTOR/A GEST CLIENTES (Sec. Téc. y SAC)	1
JEFE/A DE SISTEMAS INFORMATC. Y TELECOMUN	1
JEFE/A RECOGIDA	1
JEFE/A ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	1
JEFE/A CONTROL SANEAMTº	1
JEFE/A CONTROL ABASTECIMIENTO	1
JEFE/A DE GESTION REDES Y AUTOMATIZACION	1
JEFE/A SERVICIO PREVENION	1
JEFE/A SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	1
JEFE/A TECNICO COMERCIAL	1
JEFE/A ATENCION AL CLIENTE	1
JEFE/A GESTION ADMINISTRATIVA CLIENTES	1
SUBJEFE/A EDAR	1
SUBJEFE/A ETAP'S	1
ASISTENTE DE DIRECCION	1
	35
PUESTOS QUE QUEDAN FUERA DE LA LIBRE DESIGNACIÓN	
JEFE/A DE VERTIDO DEL CTRU	1
ENCARGADO/A MANTº REDES E INSTNS. C.I.A.	2
JEFE/A COMPRAS	1
JEFE/A CONTROL GESTION TUC	1
JEFE/A DE ALMACÉN Y ADMINISTRACIÓN	1
JEFE/A DE SERVICIOS GENERALES	1
SUBJEFE/A TECNICO CLIENTES	1
TECNICO/A MANTOº ELECTRI/ELECTRONICO CTRU	1
ASISTENTE DIRECCION AREA TECNICA Y CIA	1
JEFE/A DE TURNO EDAR	5
JEFE/A EQUIPO ALBAÑILERIA	1
JEFE/A EQUIPO Mº REDES E INST.	5
JEFE/A EQUIPO SANEAMIENTO	1
ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO DE ETAP	3
ENCARGADO/A DE TURNO CTRU	3
ENCARGADO/A DE LIMPIEZA CTRU	1
	29
Total general	64

ANEXO V. RETENES

A partir de la fecha de la firma del presente convenio no se establecerán nuevos retenes sin previa negociación entre Comité y Dirección

	FIN DE SEMANA	DIAS FESTIVOS	PERIODO RETEN	EN CASO DE ACTUACION	SEMANA SANTA
MANT^o. OFICINAS	1,5 HORA PLUS ESPECIAL 2 PLUS FESTIVO.	1,5 HORA 1 PLUS FESTIVO POR DÍA	L/V TARDES Y NOCHES. SABADOS Y FESTIVOS	HORAS EXTRAS A COBRAR / A DISFRUTAR	
JEFE TURNO EDAR	2 HORAS DE PLUS ESPECIAL 2 PLUSES FESTIVOS.	1 HORA PLUS ESPECIAL 1 PLUS FESTIVO	Inicio 22:00 de día laborable previo al festivo Fin 22:00 del día festivo previo al laborable.		
ENCARGADO MANT^o ETAP	2 HORAS DE PLUS ESPECIAL 2 PLUSES FESTIVOS.	1 HORA PLUS ESPECIAL 1 PLUS FESTIVO	Inicio 22:00 de día laborable previo al festivo Fin 22:00 del día festivo previo al laborable.		
BIOGÁS GÓNGORA MANT^o	1 HORA MAS EL TIEMPO DE FICHAJE COMO PLUS ESPECIAL 2 PLUSES FESTIVOS	1 HORA MAS EL TIEMPO DE FICHAJE COMO PLUS ESPECIAL 1 PLUS FESTIVO Si trabajan a la mañana, se paga 1/2 hora y un festivo	Sábado Tarde, Domingo y Festivos. En caso de concurrir Festivo con fin de semana se acumulan.	Si el tiempo que acuda al centro supera el estimado (máximo 1 1/2 horas), debido a complicaciones, se pagará como HORAS EXTRAS	1/2 MEDIA HORA PLUS ESPECIAL 1 PLUS FESTIVO.
SI HAY ALGUNA ACTUACIÓN PROGRAMADA Y QUIEN REALIZA RETÉN VA A LA MISMA, SE COBRA RETÉN DEL TIEMPO QUE NO CUBRE LA ACTUACIÓN.					
JEFE EQUIPO MANT^o REDES	2 HORAS DE PLUS ESPECIAL 2 PLUSES FESTIVOS	1,50 HORAS DE PLUS ESPECIAL 1 PLUS FESTIVO. Si sábado Festivo => 2 festivos	Noche del viernes, sábado tarde y noche; domingo 24 horas y festivos 24 horas.	Se abonará el tiempo como hora extra y no se prorrateará el plus festivo, salvo si se supera la jornada ordinaria.	
PALISTA CTRU	1 HORA DE PLUS ESPECIAL 1 PLUS FESTIVO SI TRABAJAN DOS PALISTAS: 1/2 PLUS FESTIVO Y 1/2 HORA DE PLUS ESPECIAL PARA CADA PERSONA	1 HORA DE PLUS ESPECIAL 1 PLUS FESTIVO POR DIA	Sábado y Domingo a la tarde. Días festivos a la tarde.	EN CASO DE ACTUACION HORA EXTRA	
ELECTRICO - ELECTRÓNICO	1,50 HORAS DE PLUS ESPECIAL POR EL SÁBADO 1,50 HORAS POR EL DOMINGO. 1 PLUS FESTIVO POR EL SÁBADO 1 PLUS FESTIVO POR EL DOMINGO	1,50 HORAS DE PLUS ESPECIAL POR DÍA 1 PLUS FESTIVO.	Tardes de lunes a viernes. SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	HORAS EXTRAS A COBRAR O DISFRUTAR. NO GENERAN PLUS FESTIVO ADICIONAL AL RETEN	

ANEXO VI. LOCALIZACION

De acuerdo el artículo 21 del convenio colectivo, tienen consideración de “disponibles” aquellos días que no se trabaje y no estén marcados como vacaciones o haciendo uso de licencia.

Según el artículo 58 del convenio colectivo, cuando las ausencias imprevistas del personal originen falta del personal mínimo necesario para el buen funcionamiento del servicio público, el resto del personal ha de cubrir esas ausencias.

La localización afecta, principalmente, a puestos que deben estar cubiertos presencialmente 365 días/24 horas-16 horas (turnos).

La “disponibilidad sin localización” es el sistema que tradicionalmente se ha utilizado en la empresa, pero que en ocasiones ha creado disfuncionalidades.

La “disponibilidad localizada” se concibe como la solución de conciliar la existencia de unos puestos con procesos de trabajo en continuo o asimilable y las ausencias imprevistas: incapacidades temporales puntuales, licencias no contemplables en calendario u otras, que sin posibilidad de previsión o con muy escaso margen no permiten la sustitución del personal.

Finalidades y criterios generales de localización:

- La disponibilidad es obligatoria para la plantilla debido al carácter básico de los servicios que presta SCPSA.
- Concretamente, consiste en la disponibilidad del/a empleado/a para acudir al trabajo a requerimiento de la empresa.
- La disponibilidad tiene por objeto poder garantizar las necesidades mínimas de personal para el correcto funcionamiento de los procesos continuos o asimilables de la organización.
- Y trata de paliar la 'incertidumbre' que puede generar en el personal que la empresa pudiera llamarles en cualquier de sus días disponibles, o las dificultades de localización que pudieran plantearse.
- La disponibilidad localizada ha de entenderse como 'disponibilidad prioritaria', puesto que las jornadas en las que no se trabaja tienen la consideración de disponibilidad general.
- En el caso de tener que acudir a trabajar, las horas efectivamente trabajadas serán compensadas al 1,25 del salario que corresponda a cada hora ordinaria y no irán contra la jornada anual.

Al objeto de adaptar el funcionamiento de localización a los diferentes centros y colectivos se habilitan dos alternativas, pudiendo elegirse por cada colectivo y centro aquel que más se adecue a sus necesidades. Se establece como inicial el sistema “abierto”.

En el caso de que, a futuro, en cualquier centro y colectivo este sistema presente disfuncionalidades la Dirección podrá establecer el cambio del sistema elegido por el alternativo, previa consulta con el comité de empresa y el colectivo afectado, tratado en la reunión Dirección-Comité correspondiente.

ALTERNATIVAS

1ª) Sistema abierto de localización:

Hasta el momento, cada centro de trabajo tiene regulado el sistema de localización de la plantilla (teléfono, orden de llamada, etc.) en el caso de tener que completar el personal necesario.

En este caso, se mantendrán los sistemas preexistentes en cada centro o se elaborarán en aquéllos en los que no exista o para los colectivos que no tuvieran y deseen optar por esta modalidad.

Para la aplicación del sistema solo tendrán en cuenta los días no marcados como de presencia ni de correturnos.

2º) Sistema regulado de localización:

Este sistema regula la disponibilidad con la inclusión en el calendario del colectivo afectado de las jornadas de localización. Para hacer efectiva dicha localización SCPA proporcionará los medios tecnológicos necesarios, que serán propiedad de la empresa y de uso limitado a temas laborales. En las jornadas así reguladas estos medios deberán ser atendidos por el personal en todo momento.

Quien esté afectado/a por el sistema regulado de localización tendrá en su calendario laboral anual los días marcados bajo cuatro epígrafes diferentes: día de trabajo (con el turno asignado), día de vacaciones/asuntos propios, día de disponibilidad y día de libranza. Se establecerán sistemas rotatorios entre los/as afectados/as.

La jornada de localización es incompatible con la realización de actividades que por su ubicación o naturaleza impidieran o dificultaran dicha localización, o que impidieran la llegada al puesto de trabajo en el tiempo necesario.

Cuando un trabajador/a desee cambiar el turno de localización con otro/a, ambos/as deberán comunicarlo al jefe inmediato previamente, por escrito, con la antelación suficiente para su autorización.

Cualquier circunstancia justificada que varíe la localización del personal afectado durante su jornada disponible, deberá ser comunicada al jefe inmediato a la menor brevedad posible.

No tendrá derecho a plus de localización quien esté en situación de IT y por el tiempo que dure la misma.

COMPENSACIÓN

Se establece un sistema diferenciado de compensación para las diferentes alternativas:

Tipo	Compensación	Cuantía Lunes a Viernes	Cuantía fines semana y festivos
Sistema abierto de localización	Se compensa solamente en el caso de atender la llamada de la empresa y acudir al puesto solicitado	Plus de localización por valor de 1/8 del plus festivo	Plus de localización por valor de 2/8 del plus festivo
Sistema regulado de localización	Tiempo disponible 24 horas	Plus de localización por valor de 3/8 del plus festivo	Plus de localización por valor de 6/8 del plus festivo
	Tiempo disponible 16 horas	Plus de localización por valor de 2/8 del plus festivo	Plus de localización por valor de 4/8 del plus festivo
	Tiempo disponible 8 horas	Plus de localización por valor de 1/8 del plus festivo	Plus de localización por valor de 2/8 del plus festivo

Normas del sistema regulado:

- El número de jornadas máximas de localización anual no podrá superar el 20% de las jornadas disponibles.
- .En el caso de que algún colectivo supere dicho porcentaje tendrá que optar por el sistema abierto, salvo acuerdo de incluir en dicho colectivo, a efectos de la localización, el personal que ordinariamente viniera realizando sustituciones del puesto afectado hasta verificarse la condición anterior.
- Los avisos de la empresa se realizarán en el dispositivo habilitado para ello.
- Una vez detectada la necesidad, se realizará la llamada al dispositivo de localización, debiéndose responder por el/a trabajador/a. Si no se obtiene respuesta, se realizarán otras dos llamadas hasta realizar tres en el intervalo de una hora.
- Si pasada la hora establecida no se ha podido contactar con la persona disponible, se activará otro mecanismo de búsqueda a persona distinta.
- Una vez activada la localización, el personal acudirá a su puesto de trabajo según las necesidades organizativas, fijándose un tiempo máximo de 120 minutos para su incorporación desde el momento en que es requerido si la necesidad es inmediata.
- La empresa distribuirá entre la plantilla afectada todos los festivos de forma equitativa.

Mecanismos de control de la herramienta:

- Mensualmente la Dirección informará al comité de empresa sobre la localización, tanto en el tiempo usado en este concepto como en los motivos por los que se ha tenido que usar.
- Una vez transcurrido un año de la puesta en marcha de lo regulado en este anexo, se realizará por la Dirección y el Comité una valoración del funcionamiento del sistema de localización y se propondrán las mejoras oportunas, si las hubiere.

ANEXO VII. OBJETIVOS

Al efecto de determinar los objetivos a los que se refiere el artículo 3 del convenio colectivo se establece lo siguiente:

Proyectos e indicadores. Criterios de selección:

- Proyectos e indicadores que reflejen tanto el trabajo realizado por la plantilla como los resultados en la gestión de los servicios y actividades, con la siguiente ponderación:

Planes y proyectos: 50%: dentro de este porcentaje, los Planes de Gestión Anuales (PGA) tendrán una ponderación del 40% y los Planes de Mejora (PM) del 10%.

Resultados: 50%: dentro de este porcentaje, un 25% corresponderá a indicadores provenientes de los estudios de satisfacción de la ciudadanía con los servicios y un 25% a indicadores de rendimiento de la empresa (Cartas de Servicio, Cuadro de Mando u otros indicadores, en caso necesario).

- Los indicadores tendrán un objetivo cuantificado. En el caso de indicadores de los estudios de satisfacción, que se realizan cada dos años, el resultado obtenido tendrá también esa vigencia de dos años.
- No serán considerados los incumplimientos de PGA, PM e indicadores cuando existan causas externas excepcionales que afecten a su cumplimiento.

Gestión anual del sistema:

- Dentro del primer trimestre del año, la Dirección facilitará al Comité de Empresa la propuesta de proyectos e indicadores de resultados afectos al artículo 3, con especificación de sus objetivos. Se tratará en la reunión de Dirección-Comité mensual que se convoque más cercana en el tiempo.
- En la reunión Dirección-Comité que coincida con la presentación del Informe de Gestión Semestral se tratará la revisión de los datos obtenidos hasta esa fecha.
- En el Informe Anual de Gestión que se facilita a los Órganos de Gobierno al principio de cada año, se incluirá la información del grado de cumplimiento logrado el año anterior y de sus efectos en la retribución de la plantilla. Esta información se tratará con el Comité de Empresa en la reunión Dirección-Comité que se convoque más cercana en el tiempo.
- Se informará a la plantilla tanto de los proyectos e indicadores afectos cada año al artículo 3 como del grado de cumplimiento de los mismos.

Consideraciones para la elaboración de las Bolsas de Empleo:

- La Comisión de Contratación es el órgano encargado de gestionar el proceso de contratación temporal y será quien vele por la correcta gestión de estos criterios
- La Comisión de Contratación reflejará las decisiones adoptadas en sus diferentes reuniones en las actas correspondientes
- Se utilizarán ordinariamente las Bolsas de Empleo, como forma de cobertura temporal de puestos de trabajo de SCPSA
- La Comisión de convocatorias iniciará el procedimiento de selección para la elaboración de las diferentes Bolsas de Empleo según la necesidad del puesto que se haya detectado, a partir del perfil a contratar y el resto de consideraciones que fueran necesarias para el proceso de selección (publicación, plazos, formularios, etc.) y se constituirá Tribunal para el proceso de selección
- Una vez realizado el proceso de selección correspondiente, las diferentes Bolsas de Empleo se presentarán por el orden de puntuación obtenido de las diferentes candidaturas aptas en el proceso
- El orden se comunicará a las personas que en ellas aparezcan junto con los criterios de gestión de las Bolsas de Empleo
- Para la atención de necesidades temporales y coyunturales de períodos de más de 15 días se utilizará la contratación directa
- No podrán utilizarse las Bolsas de Empleo para la cobertura de vacantes estructurales, excepto de forma temporal hasta la resolución de la convocatoria establecida al efecto.

Criterios para la gestión de las Bolsas de Empleo:

1. Integran la Bolsa de Empleo del puesto seleccionado las personas que hayan sido aptas en el proceso de selección y en el orden que haya determinado la Comisión de Contratación
2. Cada vez que sea necesaria la contratación temporal de una persona, se contactará con la primera de la Bolsa que esté disponible.
3. La prestación de los servicios temporales lo será en el ámbito de la Comarca de Pamplona y ajustándose en el resto de condiciones al convenio colectivo vigente
4. Las comunicaciones de la empresa hacia los/as integrantes de las diferentes Bolsas de Empleo podrán producirse por teléfono, sms o email
5. El salario será el correspondiente del puesto que va a ocupar. En los casos de puesto nuevo, se adecuará al nivel retributivo de un puesto semejante o grupo profesional en que se encuadre
6. La persona que rechace una oferta de contratación perderá su puesto en la Bolsa de Empleo y pasará a ocupar el último puesto en la misma, excepto si en ese momento se encuentran en situación de incapacidad temporal derivada de todas contingencias o en situación de descanso maternal/paternal/etc.
7. Las personas integrantes de las Bolsas de Empleo serán excluidas de las Bolsas de Empleo a las que pertenezca en S.C.P.S.A. en los siguientes supuestos:
 - a) Probada la falta de idoneidad de un/a candidato/a, en cualquiera de las oportunidades en que haya prestado trabajo para S.C.P.S.A., y declarada por la Comisión de Contratación

b) Quien no acuda al puesto de trabajo, sin causa justificada documentalmente, habiendo dado su conformidad o tramitada su alta, o renuncie a un contrato en vigor en SCPSA.

c) Quien al ser contactado consecutivamente dos o más veces no se incorpore al trabajo, alegando contrato de trabajo en otra empresa, enfermedad, maternidad, paternidad, etc. sin justificar documentalmente

8. La vigencia de las diferentes Bolsas de Empleo creadas será de tres años; valorándose por la Comisión de Contratación alargar o acortar este plazo en virtud de las situaciones en las diferentes Bolsas o de las necesidades organizativas de la empresa.

A efectos informativos, se indican las licencias recogidas en el Estatuto de los Trabajadores a la firma del presente Convenio, que se pueden consultar en el siguiente enlace:

<http://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>