



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: AGUAS DEL HUESNA, S.L.**  
**Expediente: 41/01/0105/2026**  
**Fecha: 11/05/2026**  
**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**  
**Destinatario: MONICA GARCIA LOPEZ**  
**Código 41003652011999.**

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa AGUAS DEL HUERNA ,S.L. (código 41003652011999), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2028.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-8e7f-bd88-31ec-1e5d-2ebe-cbf8-a0c8-2610  
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>  
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 11/05/2026 13:44 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa AGUAS DEL HUERNA ,S.L. (código 41003652011999), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2028.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-8e7f-bd88-31ec-1e5d-2ebe-cbf8-a0c8-2610  
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>  
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 11/05/2026 13:44 | NOTAS : F



**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

Febrero 2026

AGUAS DEL HUESNA, S.L.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL  
PERSONAL DE AGUAS DEL  
HUESNA, S.L.**

**2026-2028**



**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

## INDICE

### CAPÍTULO I 7

DISPOSICIONES GENERALES 7

Artículo 1. Ámbito funcional. 7

Artículo 2. Ámbito personal. 7

Artículo 3. Ámbito temporal. 7

Artículo 4. Homologación y Equiparación. 7

Artículo 5. Cambio de Titularidad y Garantía de paso Fusión, Absorción o Sistema Asociado de Empresas. 7

### CAPÍTULO II 10

CONDICIONES ECONÓMICAS 10

Artículo 6. Grupos Económicos. 10

Artículo 7. Conceptos Retributivos. 10

Artículo 8. Salario Base. 10

Artículo 9. Antigüedad. 11

Artículo 10. Pagas Extraordinarias. 11

Artículo 11. Complemento de Director 11

Artículo 12. Complemento de Productividad. 11

Artículo 13. Complemento de Responsabilidad. 11

Artículo 14. Complemento de Complejidad Técnica. 12

Artículo 15. Complemento de Disponibilidad. 12

Artículo 16. Complemento de Exposición al Riesgo. 12

Artículo 17. Complemento de Rotación. 12

Artículo 18. Complemento de Guardias, Rondas y mantenimiento. 13

Artículo 19. Complemento de Superior Categoría. 15

Artículo 20. Complementos Personales. 15

Artículo 21. Complemento de Funciones. 16

Artículo 22. Complemento de Nocturnidad. 16

Artículo 23. Horas extraordinarias. 16

Artículo 24. Festivos. 17

Artículo 25. Desplazamientos. 17

Artículo 26. Dietas. 17

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Artículo 27. Mantenimiento del poder adquisitivo.	18
Artículo 28. Liquidación y pago.	18
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>19</b>
EXCEDENCIAS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDAS	19
Artículo 29. Excedencias.	19
Artículo 30. Licencias no retribuidas.	20
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>21</b>
JORNADA, HORARIO, DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS	21
Artículo 31. Normas sobre Jornada.	21
Artículo 32. Descanso semanal.	23
Artículo 33. Vacaciones.	23
Artículo 34. Permisos.	24
Artículo 35. Permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento y Lactancia.	28
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>31</b>
CONDICIONES SOCIALES	31
Artículo 36. Mantenimiento del puesto de trabajo.	31
Artículo 37. Seguro de Vida.	31
Artículo 38. Ayuda a menores.	31
Artículo 39. Ayuda al estudio.	32
Artículo 40. Ayuda al discapacitado.	33
Artículo 41. Uniformes, ropa de trabajo y Equipos de protección (E.P.I.).	33
Artículo 42. Prótesis.	33
Artículo 43. Cobertura Médica.	34
Artículo 44. Anticipos reintegrables.	34
Artículo 45. Aplicación de las medidas Sociales al personal con jornada reducida.	35
Artículo 46. Plan de Igualdad de Empresa.	35
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>36</b>
ACCESO, CARRERA Y FORMACIÓN PROFESIONAL	36
Artículo 47. Cobertura de vacantes y sistemas de ascensos.	36
Artículo 48. Formación Profesional.	37
Artículo 49. Traslados.	38
Artículo 50. Trabajos de superior categoría.	38
Artículo 51. Categorías Profesionales.	39
Artículo 52. Contrataciones temporales.	39
<b>CAPÍTULO VII</b>	<b>41</b>

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

JUBILACIÓN, INDEMNIZACIONES, INCAPACIDAD LABORAL Y PENSIONES	41
Artículo 53. Modalidades de Jubilación.	41
Artículo 54. Plan de Pensiones.	43
Artículo 55. Incapacidad Temporal.	43
<b>CAPÍTULO VIII</b>	<b>45</b>
SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	45
Artículo 56. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.	45
Artículo 57. Principios programáticos.	45
Artículo 58. Comité de Seguridad y Salud.	46
Artículo 59. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.	46
Artículo 60. Delegados de Prevención.	47
Artículo 61. Principios de la acción preventiva.	49
Artículo 62. Derecho del personal a la protección de riesgos laborales.	49
Artículo 63. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.	49
Artículo 64. Coordinación de las actividades empresariales.	49
Artículo 65. Formación del personal.	50
Artículo 66. Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente.	50
Artículo 67. Equipos de Protección Individual.	51
Artículo 68. Protección del personal especialmente sensibles a determinados riesgos.	51
Artículo 69. Promoción de la salud.	51
Artículo 70. Promoción de la salud. Prevención de las adicciones en el ámbito laboral.-	51
Artículo 71. Relaciones con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.	51
Artículo 72. Vigilancia de la Salud.	52
Artículo 73. Protección a la Maternidad.	52
Artículo 74. Segunda Actividad.	52
Artículo 75. Protección en los casos de acoso y de violencia de género.	53
Artículo 76. Trabajos sometidos a turnos.	53
<b>CAPÍTULO IX</b>	<b>54</b>
RESPONSABILIDAD CIVIL	54
Artículo 77. Responsabilidad Civil.	54
<b>CAPÍTULO X</b>	<b>55</b>
COMISIÓN PARITARIA	55
Artículo 78. Comisión Paritaria.	55
<b>CAPÍTULO XI</b>	<b>56</b>
EMPLEO	56
	4

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Artículo 79. Medidas contra el Paro. 56

**CAPÍTULO XII 57**

ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA 57

Artículo 80. Acción Sindical en la Empresa. 57

Artículo 81. Comité de Empresa. 57

Artículo 82. Secciones Sindicales. 59

Artículo 83. Disfrute del Crédito Horario. 60

Artículo 84. Derecho de Reunión y Asamblea. 60

**CAPÍTULO XIII 62**

FALTAS Y SANCIONES 62

artículo 85. Régimen de faltas y sanciones. 62

artículo 86. Clasificación de las faltas. 62

artículo 87. Son faltas "Leves" las siguientes 62

artículo 88. Se clasificarán como faltas "Graves" las siguientes 62

artículo 89. Se consideran como faltas "Muy Graves" las siguientes 63

artículo 90. Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador 64

artículo 91. Graduación de las Sanciones 64

artículo 92. Prescripción 64

artículo 93. Acumulación de Faltas. 65

**CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA. 66**

**DISPOSICIONES ADICIONALES 67**

**Primera.**—Normativa de aplicación:.....67

**Segunda.**—Acceso de Personal con discapacidad:.....67

**Tercera.**— Aplicación de la productividad.....67

**Cuarta.**— Mejoras vigencia Convenio.....76

**Quinta.**—Plus de Quebranto de Moneda.....76

**Sexta.**—Encuadramiento del Jefe de Zona/Servicio.....77

**ANEXO I 79**

GRUPOS ECONÓMICOS 79

**ANEXO II 81**

TABLA RETRIBUTIVA PARA EL EJERCICIO 2026 81

**ANEXO III 85**

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 85

**ANEXO IV 100**

INSTRUCCIONES RELATIVAS A LA SOLICITUD DEL ABONO DEL COMPLEMENTO POR IT DEL 100% 100

**ANEXO V 104**



**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

BASES PROMOCIONES INTERNAS	104
<b>ANEXO VI</b>	<b>119</b>
bolsa de trabajo por antigüedad	119



**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas, que, por cuenta de Aguas del Huesna, prestan sus servicios con las excepciones establecidas al respecto en el artículo 79.5ª.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio regula las relaciones del personal que presta sus servicios en los Centros de trabajo de Aguas del Huesna.

**ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor del día 1 de enero de 2026, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2028.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase denuncia con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2028, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al I.P.C. previsto hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de enero de 2029.

Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrán en vigor todos los artículos del presente texto.

**ARTÍCULO 4. HOMOLOGACIÓN Y EQUIPARACIÓN.**

En el presente Convenio Colectivo se seguirá la línea tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales con el personal de la Diputación Provincial de Sevilla, y a la homologación o igualdad retributiva anualmente los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, en definitiva, la aplicación de a igual función, igual retribución y al principio de que todos los trabajadores son empleados públicos.

**ARTÍCULO 5. CAMBIO DE TITULARIDAD Y GARANTÍA DE PASO FUSIÓN, ABSORCIÓN O SISTEMA ASOCIADO DE EMPRESAS.**

Cuando la actividad de uno, varios o todos los centros de trabajo, cese por finalización o modificación total o parcial del contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., o bien por desaparición de la Empresa y sea adjudicataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores y trabajadoras adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en este Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

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

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

la Administración que contrate sea diferente a la Administración que contrató a la antigua instalación, o de que la nueva asuma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban.

Será requisito necesario para tal subrogación que las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores y trabajadoras que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados/as.

Asimismo será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extra salariales, laborales y sociales de todas las personas trabajadoras en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento del personal afectado el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a la RLT de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las doce últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos doce meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social del personal afectado.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados y trabajadoras afectadas.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal de trabajadoras y trabajadores, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas trabajadoras que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidas, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
8. En el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, estas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado o trabajadora afectada, en los que se haga constar que éste/a ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Además, para este artículo se estará en lo dispuesto en este Convenio, en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Diputación Provincial de Sevilla, el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

**CAPÍTULO II**

**CONDICIONES ECONÓMICAS**

**ARTÍCULO 6. GRUPOS ECONÓMICOS.**

Los Grupos Económicos por categorías profesionales son los establecidos en el Anexo I.

**ARTÍCULO 7. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio serán de dos tipos: Básicas y Complementarias.

1º.- Son Retribuciones Básicas las siguientes:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Antigüedad Consolidada.
- d) Pagas extraordinarias.

2º.- Son Retribuciones Complementarias las siguientes:

- a) Complemento de Director.
- b) Complemento de Productividad.
- c) Complemento de Responsabilidad.
- d) Complemento de Complejidad Técnica.
- e) Complemento de Disponibilidad.
- f) Complemento de Exposición al Riesgo.
- g) Complemento de Rotación.
- h) Complemento de Guardias, rondas y mantenimiento.
- i) Complemento de Superior Categoría.
- j) Complemento Personal.
- k) Complemento de Funciones.
- l) Complemento de Nocturnidad.

**ARTÍCULO 8. SALARIO BASE.**

El Salario Base es el correspondiente a cada uno de los Grupos Económicos en que se clasifica el personal conforme a lo recogido en las Tablas Salariales adjuntas (Anexo II).

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

---

**ARTÍCULO 9. ANTIGÜEDAD.**

---

El personal afectado por este Convenio devengará aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada Grupo Económico se refleja en la Tablas Salariales adjuntas (Anexo II).

A pesar de lo expuesto, los trabajadores que tuvieran reconocida una Antigüedad, su importe será considerado como Complemento Personal no Compensable (Antigüedad consolidada). Este Complemento Personal no Compensable, sufrirá la misma revisión anual que experimente el Salario Base.

---

**ARTÍCULO 10. PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

---

El personal afectado por el presente Convenio percibirá cuatro Pagas Extraordinarias al año, en las cantidades que se reflejan en el Anexo II, correspondiente a las Tablas Salariales adjuntas; más el 50% de la cantidad que en una mensualidad ordinaria perciba el trabajador en concepto de antigüedad (Art. 9); dichas Pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

---

**ARTÍCULO 11. COMPLEMENTO DE DIRECTOR**

---

El Complemento de Director Ejecutivo, lo percibirán los trabajadores que ostenten la Dirección Técnica, Dirección de Servicios y Dirección Comercial y Financiera, de acuerdo con lo establecido en el Anexo II.

El Complemento de Director lo percibirán los trabajadores que ostenten actualmente la categoría de Director o aquellos que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria del Presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Anexo II.

---

**ARTÍCULO 12. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.**

---

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

Con el objetivo de valorar e incentivar la mejora continua de los servicios prestados a los ciudadanos y el interés y la iniciativa con que el personal desempeñe sus funciones, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio.

---

**ARTÍCULO 13. COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD.**

---

Este Complemento valora la complejidad y variedad del trabajo supervisado, así como el número de efectivos dependientes o a sus órdenes, las relaciones en el puesto de trabajo, la supervisión y dependencia de personas y el posible impacto en caso de errores y por el manejo sobre recursos de la Empresa.

Dicho Complemento seguirá siendo percibido por aquellas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquéllos que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria del Presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Anexo II, del presente Convenio.

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.****ARTÍCULO 14. COMPLEMENTO DE COMPLEJIDAD TÉCNICA.**

Este Complemento valora la especialización y dificultad que puedan comportar las funciones y tareas de determinados puestos de trabajo.

Dicho Complemento seguirá siendo percibido por aquellas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquéllos que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Anexo II, del presente Convenio.

**ARTÍCULO 15. COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD.**

Este Complemento valora la dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada de trabajo que puedan tener su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto, y excluyendo la percepción de retribuciones por horas extraordinarias.

Será percibido por aquellos trabajadores que por la propia naturaleza de los puestos que ocupan están sujetos a una disponibilidad permanente (24/7), y son solicitados frecuentemente fuera de su jornada laboral para atender necesidades del servicio que requieren una respuesta urgente. Esta situación se aplicará a los trabajadores del grupo III y IV que cumplan dicho requisito.

Dicho Complemento seguirá siendo percibido por aquellas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellos que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el Anexo II, apartado 6), del presente Convenio, con informe razonado por parte de la jefatura correspondiente.

**ARTÍCULO 16. COMPLEMENTO DE EXPOSICIÓN AL RIESGO.**

Aun teniendo como fin prioritario la necesidad de que desaparezcan los factores de exposición al riesgo, este Complemento valora la probabilidad y grado de riesgo de que el ocupante del puesto sufra un accidente, contraiga una enfermedad, etc., por el desempeño de sus funciones.

Dicho Complemento lo percibirán los grupos definidos en el Anexo II, quedando su cuantía fijada en un módulo único establecido en el precitado Anexo.

La asignación de nuevos Complementos de exposición al riesgo se efectuará a través de la configuración de la Evaluación de Riesgos Laborales que debe efectuar el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y del tratamiento que del mismo se derive en la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

**ARTÍCULO 17. COMPLEMENTO DE ROTACIÓN.**

Para los puestos de trabajo que efectúen su prestación mediante calendario de turnos se establecen los Complementos de rotación que se señalan en el Anexo II, del presente Convenio, atendiendo a lo que se refleja a continuación:

- a) Personal que efectúe los tres turnos.
- b) Personal que rote en dos turnos: mañana y noche o tarde y noche.
- c) Personal que rote en dos turnos: mañana y tarde.

Este Complemento se abonará mensualmente.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.****ARTÍCULO 18. COMPLEMENTO DE GUARDIAS, RONDAS Y MANTENIMIENTO.**

Dado el carácter público de los servicios que presta la Empresa y con el fin de mantener atendido el servicio durante las 24 horas, el personal operario de explotación prestarán sus servicios en situación de Guardia Localizada y/o Rondas de Instalaciones.

El objetivo de este servicio es que personal operario esté disponible, dentro de un plazo razonable de tiempo, para atender las averías que puedan surgir en las redes, acometidas e instalaciones, así como para las rondas de control y mantenimiento de las instalaciones, todo ello fuera de la jornada ordinaria.

El personal podrá acogerse voluntariamente al Servicio de Disponibilidad, en dicho caso, la Empresa elaborará un cuadrante anual. El personal de guardia estará disponible un máximo de dos semanas al mes, salvo que este se quiera acoger voluntariamente a más de dos semanas al mes.

- **Guardias Localizadas**

La Guardia Localizada es la situación de aquellos trabajadores que, al finalizar la jornada ordinaria habitual, deberán estar localizables en todo momento con los medios que le proporcione la empresa para su localización, y uniformados correctamente para la atención de aquellos trabajos de carácter extraordinario que puedan surgir y no se puedan posponer para el día siguiente laborable; entendiéndose que no se pueden posponer todos aquellos que causen un perjuicio inmediato y/o continuado a los abonados/instalaciones, a criterio de sus superiores.

Los trabajadores en situación de Guardia Localizada deberán, por tanto, estar debidamente localizables y disponibles para la atención inmediata de los trabajos a realizar, comenzando dicha situación a la finalización de la jornada ordinaria y hasta el comienzo de la siguiente, con una rotación semanal, es decir, desde las 08 horas de un Lunes, hasta las 08 horas del siguiente Lunes.

Todas las incidencias que puedan surgir durante las guardias y que el operario crea, en base a su buen criterio, que las condiciones de la reparación o del lugar donde está la avería o por su complejidad o por la envergadura requieran la ayuda de otro/s operario/s, previa la autorización del Capataz o en su defecto al Jefe de Zona/Servicio, deberán ser asistidos por el operario de la zona más cercana. En el caso que sea necesario el apoyo de algún trabajador de guardia fuera de su zona/ servicio, cobrarán horas extraordinarias (el trabajador decidirá si cobra las horas en dinero o las acumula en descanso, una hora de descanso por hora extraordinaria).

El personal en situación de Guardia Localizada de la Red en Alta, incluirá como mínimo dos personas, uno será electromecánico y el otro operario de red.

En el servicio de Saneamiento habrá dos personas de guardias semanales por zona, salvo que el servicio se preste por empresa externa.

En el servicio de Depuración habrá dos personas de guardias semanales como mínimo.

En el servicio de Guardia de Electromecánico, el electromecánico de guardia deberá ir acompañado de un operario en sus salidas.

Los trabajadores en situación de Guardia Localizada percibirán los importes reflejados en el Anexo II.

Igualmente están incluidas en el servicio de guardia, aunque se abonarán de la forma que están estipuladas en el párrafo siguiente, las siguientes funciones:

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

- Rondas de instalaciones.
- Mantenimiento y revisión de instalaciones.
- Acompañamiento al personal de otros servicios, áreas/departamentos o externo a la empresa.
- Salidas por avisos de aliviaderos.
- Salidas por avisos de analizadores de cloro.
- Revisión de lectura de contadores (cuando se detectan errores).
- Gestión y mantenimiento de vehículos.
- Recepción de material a transportistas.
- Actuar como Recurso Preventivo.

Este tiempo de intervención de las funciones no incluidas en el complemento de guardia, se computará desde que la persona trabajadora reciba el aviso de intervención y hasta su retorno a su centro de trabajo, se compensará como horas extras (el trabajador decidirá si cobra las horas en dinero o las acumula en descanso, una hora de descanso por hora extraordinaria).

- **Rondas de Instalaciones.**

Dada la dispersión geográfica de las diferentes instalaciones en los municipios de El Madroño, el Castillo de las Guardas, Brenes, Cantillana, Tocina, Alcolea, Villanueva del Río y Minas, Las Cabezas de San Juan, Utrera, Los Palacios y Villafranca, Carmona, Lebrija, El Cuervo, se implantan rondas que incluyen los trabajos de lecturas hidráulicas y eléctricas, controles de niveles y verificación de niveles de cloro, e inspección general de instalaciones.

Estas rondas se llevarán a cabo durante los fines de semanas y festivos. El operario afecto a la ronda deberá estar localizable en todo momento y con los medios que le proporcione la empresa para su localización, y uniformado correctamente.

Todas las incidencias que puedan surgir durante las rondas de instalaciones deberán ser comunicadas al Capataz o Jefe de Zona para que se proceda a su subsanación.

Las rondas de instalaciones comenzarán a la finalización de la jornada del viernes y finalizarán a las 8,00 del lunes siguiente, así como los días festivos de la semana de la ronda.

Los trabajadores en situación de Ronda de Instalaciones percibirán los importes reflejados en el Anexo II.

- **Definición de zonas de guardias en red en baja:**

La empresa determina las siguientes zonas de guardia de operarios red en baja (fontaneros y electromecánicos), en las cuales habrá como mínimo un operario de guardia:

- El Madroño y El Castillo de las Guardas (1 )-2 Operarios mínimo
- Real de la Jara (2)
- El Pedroso (3)
- Brenes y Cantillana (4)
- Tocina, Alcolea y Villanueva del Río y Minas (5)
- Carmona y El Viso del Alcor (6)-2 Operarios mínimo
- Utrera (7)

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

- El Palmar de Troya, Guadalema de los Quinteros, Los Molares y El Coronil (8)
- Los Palacios (9).
- El Trobal, Chapatales, Pinzón, Trajano, Maribañez, Marismillas, Vetaherrado y San leandro (10)
- Las Cabezas de San Juan y Sacramento (11)
- Lebrija y El Cuervo (12)
- Control de redes

En el caso de la entrada de más municipios en el Consorcio del Huesna, las zonas de guardia se deberán definir en la comisión paritaria, antes de su puesta en funcionamiento.

- **Particularidades de las guardias:**

Se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

- Las prolongaciones de jornada no están incluidas en el plus de guardia y son consideradas horas extras.
- El tiempo de comida en caso de prolongaciones de jornada o averías de larga duración, será el necesario para ello y estará incluida en el tiempo de dicha prolongación o avería. Además, el operario cobrará la correspondiente dieta en ese caso.
- Siempre tiene que haber 8 horas de descanso mínimo desde que finaliza la avería en la que el trabajador haya participado, sin que este tenga que recuperar dichas horas en su jornada laboral en el caso de que entre después de la hora de entrada habitual en su puesto de trabajo.
- La Ronda de las zonas en baja El Trobal, Chapatales, Pinzón, Maribañez y la zona 9 se unifican en una sola Ronda. Los operarios de dichas zonas serán los encargados de realizar dicha Ronda.
- La Ronda de las zonas en baja Marismillas, Trajano, Vetaherrado, San Leandro, 11 y 12 se unifican en una sola Ronda. Los operarios de dichas zonas serán los encargados de realizar dicha Ronda.
- El personal de guardia dispondrá de la furgoneta de empresa para una mejor respuesta y funcionalidad de estas, siempre y cuando su domicilio se encuentre en un radio máximo de 30 km, hasta la zona de guardia asignada.

---

**ARTÍCULO 19. COMPLEMENTO DE SUPERIOR CATEGORÍA.**

---

El personal que realice funciones de superior categoría, no procediendo legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, en concepto de Complemento de Superior Categoría.

Los Ayudantes, Auxiliares Administrativos y Auxiliar Tomamuestras que lleven más de tres años de antigüedad en la Empresa, de conformidad con la Comisión Paritaria, pasarán a la categoría de Operario, Administrativo y Técnico Superior respectivamente.

---

**ARTÍCULO 20. COMPLEMENTOS PERSONALES.**

---

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Los Complementos Personales seguirán las siguientes normas comunes sobre Absorción y compensación:

- a) Los Complementos Personales recogidos en este artículo se absorberán por las mejoras retributivas establecidas en éste y posteriores Convenios.
- b) A tales efectos, sólo se tendrán en cuenta como mejoras retributivas las derivadas del incremento del concepto de Salario Base y de eventuales incrementos o establecimientos de Complementos de puesto de trabajo, con los límites porcentuales establecidos en el apartado siguiente.
- c) A los efectos de la absorción prevista se establece el siguiente sistema: sólo se computará el cincuenta por ciento (50%) del importe de las mejoras retributivas derivadas del incremento de los conceptos señalados, detrayéndose el resto, cincuenta por ciento (50%), del concepto Complemento Personal.

---

**ARTÍCULO 21. COMPLEMENTO DE FUNCIONES.**

---

En base a la naturaleza de los contenidos de los puestos de trabajo del Grupo I, los trabajadores que vengán desempeñándolos percibirán un Complemento de Funciones en las cuantías señaladas en el Anexo II, del presente Convenio.

---

**ARTÍCULO 22. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.**

---

La persona que trabaje entre las 23 y las 7 horas percibirá el suplemento establecido en las Tablas Salariales adjuntas (Anexo II). Este complemento se devengará por el número de horas efectivamente trabajadas, dentro del citado período, cuando no excedan de cuatro; superando éstas, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

El personal que, su jornada laboral es a turnos (mañana, tarde y noche) percibirá por el importe mensual reflejado en el mismo Anexo para trabajos a turnos.

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

El abono de la nocturnidad se realizará al mes siguiente de realizarlas.

---

**ARTÍCULO 23. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

---

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) En lo que respecta a horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.
- b) En los demás casos, la prestación de las horas extras se sujetará a las siguientes reglas:

**1º.-** El número de horas extras no podrá ser superior a cuarenta y dos al año.

**2º.-** El Departamento de Recursos Humanos remitirá mensualmente por escrito al Comité de Empresa un informe sobre las horas extraordinarias efectuadas en el conjunto de Aguas del Huesna, detallando:

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

nombre de la persona, DNI, Centro de trabajo, servicio, número de horas extraordinarias realizadas en el mes y forma en que se les han compensado.

3º.- En todos los casos de supresión de horas extras habituales, la Empresa pactará con el Comité de Empresa la creación de puestos de trabajos en el primer trimestre del año.

4º.- La realización de horas extraordinarias se compensará por descanso doble a las horas trabajadas. Dicho descanso se realizará en un plazo de 10 días máximo a voluntad de cada interesado, siempre que este lo proponga dentro de los dos días siguientes al Jefe de Servicio y éste, lo autorizará en los 10 días siguientes. En caso de no poder ser disfrutadas en dicho plazo se abonarán mediante devengo económico conforme a los módulos recogidos en el Anexo II.

---

**ARTÍCULO 24. FESTIVOS.**

---

Todo el personal que trabaje alguno de los 14 días festivos nacionales, autonómicos y locales (entendiéndose como fiesta local la que corresponda al calendario laboral del municipio donde esté ubicado el centro de trabajo), considerando también como festivos el 24 y 31 de Diciembre, percibirán el 60% del importe de la hora por festivo, por hora trabajada según las Tablas Salariales adjuntas (Anexo II).

Este complemento se devengará por el número de horas efectivamente trabajadas dentro del día festivo, cuando no excedan de cuatro, superadas estas, se abonará el suplemento correspondiente al 50% del día festivo y será abonado dentro del mes siguiente a la fecha de realización del festivo correspondiente, reseñándose en nómina las fechas de estos.

El trabajador que esté a turnos de mañana, tarde y noche y según su calendario laboral tenga que trabajar alguno de los 14 días festivos nacionales, autonómicos y locales (entendiéndose como fiesta local la que corresponda al calendario laboral del municipio donde esté ubicado el centro de trabajo), considerando también como festivos el 24 y 31 de Diciembre, percibirán el importe por día, recogido en los módulos establecidos en Tablas Salariales adjuntas (Anexo II). Así mismo, el trabajador de fines de semana de la ETAP, en caso de que trabaje alguno de los festivos anteriormente mencionado.

---

**ARTÍCULO 25. DESPLAZAMIENTOS.**

---

Cuando el personal dentro de su jornada laboral, y debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, Aguas del Huesna pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, cada persona podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto la cuantía por kilómetro, que se recoge en el Anexo II, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se efectúe la salida.

Tendrá la misma consideración el traslado de la sede central de Aguas del Huesna, situada en Av. De la Innovación s/n. Edificio Renta Sevilla, a cualquier otro municipio.

---

**ARTÍCULO 26. DIETAS.**

---

Todo el personal que, por necesidades u orden de la Empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos o prolongación de jornada, tendrán derecho al percibo de las dietas correspondientes en las cuantías establecidas para el personal, recogidas en el Anexo II, y según el grupo correspondiente en virtud de la equivalencia de grupos recogida en el mismo.

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Se facultará a los Administradores de los Centros o Encargados para que, previo a la prestación del servicio, y de acuerdo con las tarifas fijadas en el Convenio, se anticipe el equivalente, tanto de los gastos de desplazamientos como de las dietas a devengar, debiéndose efectuar su pago, total y definitivo, con descuento del mencionado anticipo si lo hubiese, en la nómina del mes siguiente.

Si por las circunstancias de la avería o localización de la misma, el trabajador no pudiera desplazarse, la Empresa se hará cargo de suministrar la comida. En todos los casos se contabilizará el tiempo de la misma, con el máximo de una hora, como tiempo efectivo trabajado a todos los efectos.

En caso de desplazamientos a países extranjeros, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o norma que legalmente lo sustituya.

**ARTÍCULO 27. MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO.**

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre los incrementos porcentuales que, en su caso, por la legislación presupuestaria pudieran producirse, y los incrementos del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constaten al final de los ejercicios 2026, 2027 y 2028 se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que se puedan fijar por la Comisión Paritaria del Convenio, una vez la legislación lo permita, aplicándose, en cualquier caso, el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo.

**ARTÍCULO 28. LIQUIDACIÓN Y PAGO.**

Los salarios mensuales deberán encontrarse en poder de los trabajadores con fecha 28 de cada mes y, si éste no fuera laboral, el primer día hábil inmediatamente anterior, a excepción de los correspondientes a los meses de junio y diciembre que serán abonados los días 24 y 20 respectivamente.

En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Los conceptos retributivos de carácter no fijo, ni periódicos deberán reflejarse en el documento de nómina, con referencia clara y expresa a fecha y conceptos retributivos, de forma que permita su correcta identificación por el trabajador/a.

**CAPÍTULO III****EXCEDENCIAS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDAS****ARTÍCULO 29. EXCEDENCIAS.**

Las excedencias podrán ser:

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

a) **Excedencia Voluntaria por interés particular:** Podrá ser solicitada, por motivos particulares, por el personal fijo que cuente con una antigüedad en la empresa de al menos un año, por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Si el periodo solicitado es inferior a los 5 años, el trabajador sólo podrá solicitar 2 prórrogas y no inferior a un año cada una, debiéndose realizar esta solicitud con 30 días de antelación a la fecha de finalización de la misma.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si ha transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la Empresa en un plazo máximo de quince días.

El reingreso deberá ser automático al cumplirse el plazo solicitado, siempre que el trabajador comunique a la empresa su ánimo de reincorporación o prórroga en el mes anterior prevista a la fecha fin de su solicitud.

b) **Excedencia Voluntaria por Agrupación Familiar:** Podrá concederse al personal, sin necesidad de prestación de servicios previos, cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como personal fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

El reingreso deberá ser automático al cumplirse el plazo solicitado, siempre que el trabajador comunique a la empresa su ánimo de reincorporación o prórroga en el mes anterior prevista a la fecha fin de su solicitud.

c) **Excedencia por Cuidado de Hijo:** El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa; este período será computable a efectos de antigüedad, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Empresa.

d) **Excedencia por Cuidado de Familiar:** El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En este supuesto se aplicará todo lo previsto en el apartado inmediatamente anterior.

Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Empresa.

e) **Excedencia Forzosa.** Se estará a lo establecido en el Art. 46 del ET y demás normas concordantes en lo relativo a la designación de un trabajador para un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior. La duración será por el tiempo que se mantengan las circunstancias y condiciones que originaron la excedencia forzosa.

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho al cómputo de la antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo si lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

f) **Excedencia por razón de Violencia de Género:** La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar este tipo de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Durante los primeros seis meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, computándose este periodo a efectos de antigüedad y de carrera profesional. Cuando las actuaciones judiciales lo requieran, este periodo podrá ampliarse por tres meses, con un máximo de veinticuatro, con idénticos efectos a los señalados, a fin de garantizar la protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

g) **Excedencia por razón de Violencia en el seno familiar:** Los trabajadores víctima de violencia en el seno familiar tendrán derecho a solicitar este tipo de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los primeros seis meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, computándose este periodo a efectos de antigüedad y de carrera profesional. Cuando las actuaciones judiciales lo requieran, este periodo podrá ampliarse por tres meses, con un máximo de veinticuatro, con idénticos efectos a los señalados, a fin de garantizar la protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

La Empresa podrá cubrir las plazas del personal excedente con sustitutos, los cuales cesarán en el momento del reingreso del titular del puesto.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, en el art. 89 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normas concordantes.

**ARTÍCULO 30. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.**

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de dos años de antigüedad tendrá derecho a licencia sin sueldo de hasta nueve meses anuales, previo conocimiento del Comité de Empresa, pudiendo solicitarse el disfrute por días aislados. Si la licencia fuese superior a un mes, podrá ser cubierta con sustitutos en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma, según necesidades del servicio.

**CAPÍTULO IV****JORNADA, HORARIO, DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS****ARTÍCULO 31. NORMAS SOBRE JORNADA.****31.1). —Jornada laboral.**

La jornada laboral del personal de Aguas del Huesna durante la vigencia del presente Convenio será, en cómputo anual, de 1.715 horas anuales, como resultantes de la aplicación de una jornada de treinta y cinco semanales. No obstante, la duración semanal podrá ser superior a treinta y cinco horas en los Centros con organización del trabajo por turnos, respetando, en cualquier caso, la citada jornada máxima anual.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Si tras realizar el cómputo horario anual, se produce sobrante de horas, estas se disfrutarán como días de vacaciones.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para la jornada fijada y reconocida anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional, quedando compensadas y absorbidas jornadas inferiores que pudieran existir en las que no se de tal circunstancia.

La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre la Empresa y el Comité de Empresa por medio de la elaboración de un cuadro horario, dentro del mes de Enero

**31.2). —Flexibilidad horaria.**

El personal de Aguas del Huesna, que su trabajo se lo permita y a juicio de sus superiores, tendrá derecho a flexibilizar su jornada en los siguientes términos:

- La parte principal del horario llamada "tiempo fijo o estable", será de veinticinco horas semanales de obligada presencia, a razón de cinco horas diarias, de lunes a viernes, a realizar entre las 09:00 y las 14:00 horas, en el horario de mañana.
- La franja horaria para realizar la jornada laboral de mañana será de 07:00 a las 16:00 horas,
- Los horarios reducidos deberán coincidir, al menos en alguna parte de los mismos, con el horario de obligada presencia (tiempo fijo o estable), dentro de la jornada de mañana o tarde, según corresponda al horario elegido por cada empleado/a.
- La regularización de saldos se deberá realizar, como regla general, de forma semanal. Además de las 25 horas correspondientes al horario de obligada presencia, las doce horas y media restantes, se podrán realizar dentro de las franjas establecidas, según se trate de jornada de mañana o tarde, hasta completar el horario de 35 horas semanales.
- Los periodos de trabajo continuados serán como mínimo de dos horas y media.
- No se podrán acumular saldos horarios positivos a fin de ser utilizados como una bolsa de libre disposición ni para ser utilizados acumulativamente de forma que permitan disfrutar de días completos de ausencia al trabajo.
- Dentro del horario elegido por cada empleado, y exclusivamente en jornada de mañana, éste contará con un margen de cortesía de quince minutos, tanto a la entrada como a la salida, sin penalización de saldo horario.
- Todos los empleados dispondrán dentro su jornada laboral de una pausa máxima de treinta minutos, que se computara como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la correcta organización del trabajo ni la prestación del servicio. En los casos en que por utilización de las normas de flexibilización, la jornada se distribuya en dos tramos de mañana y tarde, la pausa corresponderá necesariamente al tramo de mañana.
- La regularización de saldos se deberá realizar, como regla general, de forma semanal. Además de las veinticinco horas correspondientes al horario de obligada presencia, las diez horas restantes, se podrán realizar dentro de las franjas establecidas, según se trate de jornada de mañana o tarde, hasta completar el horario de treinta y cinco horas semanales.

El personal laboral deberá elegir la flexibilidad de jornada que convenga a sus intereses. En el supuesto de modificación de esta, deberá de comunicarlo a la unidad de Control de Presencia, como mínimo, la semana anterior al comienzo de la realización de la nueva jornada.

No obstante, se encomienda a la Comisión Paritaria Conjunta el establecimiento de un sistema de avance en favor de una mayor flexibilización.

Esta flexibilidad horaria no será de aplicación, en principio, al personal laboral sometido a sistema de turnos ni a aquellos otros afectados por las características especiales de la organización del servicio, salvo negociación concreta de cada calendario laboral o de la mesa de seguimiento de éste en la que se establezcan las medidas pertinentes en aras a su viabilidad para el personal que debidamente lo justifique.

**31.3). —Horario especial de Semana Santa, Feria y Navidad.**

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

En los días que correspondan a lunes, martes y miércoles, durante la Semana Santa y el período comprendido entre los días 26 de diciembre a 5 de enero durante la Navidad, se establece un horario especial de prestación del servicio de 09.00 a 14.00 horas. A su vez, el personal que tenga reconocida jornada reducida con horario de 09.00 a 14.00, durante esos días verá reducida su jornada en una hora, prestando ésta, por tanto, de 09.00 a 13.00 horas o de 10.00 a 14.00 horas.

Durante las ferias y fiestas mayores de las localidades donde estén ubicados los Centros de trabajo de Aguas del Huesna, el personal que preste sus servicios en dichos Centros reducirá la jornada de trabajo en dos horas y media diarias durante cuatro jornadas laborales, a determinar en cada momento; el horario será el establecido en el párrafo anterior.

En ningún caso, lo dispuesto anteriormente, consistirá en una reducción de la jornada laboral, ya que resulta aplicable únicamente al personal que durante los citados días realice la prestación efectiva del servicio, por lo que en ningún caso dichas horas tienen carácter compensable, con la salvedad establecida en el siguiente párrafo.

En aquellos Centros de trabajo en los que la prestación del servicio se organice a turnos, el personal con prestación efectiva en los días señalados podrá acumular las horas correspondientes en caso de no ser posible el disfrute del horario especial en el día en cuestión, estableciéndose éste de común acuerdo entre el Centro y el interesado.

**31.4). —Teletrabajo.**

Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de Aguas del Huesna, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

La prestación del servicio de teletrabajo en Aguas del Huesna hasta su desarrollo normativo, se acuerda durante el 20% de la jornada laboral que se traduce en un día a la semana, no pudiendo ser ni el lunes, ni el viernes, sin que se permita la acumulación de días. Los cambios que se realicen serán siempre por circunstancias personales y controladas por la correspondiente Jefatura. En cualquier caso, los trabajos que sean de atención presencial, no proceden el teletrabajo.

La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo del EBEP, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Convenio Colectivo que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

Aguas del Huesna proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

El personal laboral al servicio Aguas del Huesna se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el EBEP y por sus normas de desarrollo.

**31.5). —Horario especial de verano.**

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

El personal operario y administrativo de las diferentes oficinas de los municipios, desde el 15 de junio al 31 de agosto, con carácter general, adelantarán en una hora el horario de entrada y por tanto en una hora el horario de salida.

---

**ARTÍCULO 32. DESCANSO SEMANAL.**

---

Con carácter general, el personal tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos. No obstante, cada Servicio a través del Área de Recursos Humanos, con el Comité de Empresa, podrá negociar otra forma de descanso de estos días siempre que sea posible.

El personal de explotación adscrito al régimen de turnos, desarrolla su jornada laboral de lunes a domingos, con los descansos que establece la ley.

---

**ARTÍCULO 33. VACACIONES.**

---

El periodo anual de vacaciones queda establecido en veinticinco (25) días hábiles por año completo de servicio.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, no se considerarán los sábados como días hábiles.

Dada la particularidad del personal adscrito al régimen de turnos de lunes a domingo, se tendrá en cuenta a la hora de realizar los cuadrantes de trabajo, el descontar a las horas anuales efectivas de trabajo que figuran en el art. 31.1), las horas que corresponden a los días de vacaciones anuales.

El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 31 de marzo. Para ello:

En lo que se refiere al disfrute de los días vacacionales se efectuará, con carácter general, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, realizando la solicitud individual de las fechas de disfrute entre el 1 de enero y el 28 de febrero a la correspondiente jefatura.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, en los supuestos en que, con tres semanas a la antelación del disfrute de las vacaciones, el personal se encuentre en situación de baja.

La empresa al confeccionar los cuadrantes de vacaciones procurará que el disfrute de estas sea en las fechas solicitadas por el trabajador y, de no poder ser así, la empresa junto con el Comité de empresa, organizarán los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y del propio personal, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se podrá disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores, que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en el que se hayan originado.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado, domingo o descanso semanal, se acumularán a los días establecidos en el primer párrafo. Aquél personal que trabajando a turnos se encontrase en situación de Incapacidad Temporal, los mencionados días podrá acumularlos a los 25 días de vacaciones. El personal laboral que trabaje de lunes a viernes recuperará el disfrute de los días 24 y 31 de diciembre que coincidan con su situación de I.T. sólo cuando coincidieran en sábado o domingo.

**ARTÍCULO 34. PERMISOS.**

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

Cuando el sujeto causante que motiva alguno de los permisos anteriores sea la pareja del personal que los solicite, el disfrute de este requerirá su justificación mediante certificado de convivencia.

Los justificantes que se han de entregar para hacer uso de los permisos retribuidos serán siempre originales y en cuanto a los apartados que hacen referencia de "hasta 5 días", habrá que justificar mediante parte facultativo, la gravedad y necesidad de que, por el reposo domiciliario, hace necesaria la asistencia al familiar enfermo. De no ser así, los permisos serán exclusivamente por el tiempo de hospitalización. El trabajador podrá solicitar los días que crea necesarios o convenientes y posteriormente con la justificación entregada por este, se valorará o considerará si son retribuidos o no. Los días considerados no retribuidos, se descontarán de los días de vacaciones o de otros permisos al que el trabajador tuviera derecho o del salario. En caso de desacuerdo, será la Comisión Paritaria quien resuelva.

**a) Por matrimonio o formalización de parejas de hecho en los Registros correspondientes.** Dieciocho (18) días naturales, prorrogables a quince (15) días más sin que estos últimos sean retribuidos.

**b) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a:** tendrá una duración de quince (15) días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en el seno de una familia numerosa; cuando la familia adquiera esta condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento; o cuando el hijo/a nacido/a, adoptado/a o menor acogido tenga una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento; la duración del permiso será de veinte (20) días naturales.

Esta duración se aumentará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos (2) días por cada hijo/a a partir del segundo.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del hecho causante, si el personal se encontrase de servicio.

En caso de aborto o interrupción legal del embarazo, se estará a lo dispuesto en el apartado m).

**c) Por nacimiento de hijo/a prematuro/a o que por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto:** derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, mientras dure la hospitalización. Asimismo, se tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

**d) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, (naturales o de su pareja),** un (1) día que será el de la celebración del acto civil o religioso y dos (2) días si es fuera de la provincia.

**e) Por cambio de domicilio:** Dos (2) días laborables.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

f) Para resolver asuntos perentorios ante Organismos Oficiales, el tiempo imprescindible para ello.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

h) Para asistencia a consulta médica el tiempo necesario para ello, atendiendo a diversos criterios, que deben aplicarse de manera no restrictiva, como horario de consulta, duración de la misma, Centro de trabajo, localidad donde se realice la consulta, necesidad de realizar la consulta en coincidencia con la jornada laboral, entre otros.

No obstante, lo anterior, la realización de pruebas médicas de diagnósticos o tratamientos paliativos que motiven la ausencia al trabajo durante la jornada completa, siempre que estén debidamente acreditadas con informe médico o certificación de estancia en institución médica abierta o cerrada, podrán justificarse como permiso retribuido por asistencia a consulta médica.

i) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de quince (15) días anuales, en períodos de dos días laborables por examen, y cuatro si es fuera de la provincia, que se disfrutarán con carácter previo o coincidiendo con el examen, estudiándose con carácter excepcional su posibilidad de disfrute en los días posteriores al examen, motivado por las características del examen, localidad donde se realice, etc.

j) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del personal (congresos, mesas redondas, seminarios, cursillos, etc.), relacionados con las actividades del Centro de trabajo, quince días al año, debiendo solicitarse con una antelación de diez días negociándose con el Comité de Empresa en los supuestos de problemas en los servicios y, en caso de disparidad, se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.

k) Por fallecimiento de padres, cónyuges, pareja, hijos (naturales o de la pareja) abuelos, nietos (naturales o de la pareja), hermanos y padres e hijos políticos, tres (3) días laborables, si el enterramiento ocurre en la localidad de residencia del personal y cinco (5) si es fuera de ella, estudiándose otra duración, si es fuera de la península entre el Comité de Empresa y la Dirección. En caso de incineración, después de estos periodos, el día de la misma.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio.

l) Por fallecimiento de hermanos y abuelos políticos, tíos carnales y políticos, dos (2) o cuatro (4) días laborables, según el enterramiento ocurra o no en la localidad, y un día para sobrinos carnales o políticos.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio.

m) Por accidente grave o enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de padres, cónyuges, pareja, hijos, abuelos, nietos y hermanos, hasta un máximo de diez (10) días laborales, por cada circunstancia, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa, junto con la dirección de cada Centro o Servicio.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio, pudiendo disfrutarse de manera ininterrumpida o en días alternativos.

Dentro de este permiso se incluirán los supuestos de hospitalización o reposo domiciliario exclusivamente referido a cónyuges, pareja, padres e hijos.

n) Por accidente grave o enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de padres, hermanos y nietos políticos, hasta un máximo de cinco (5) días laborables, por cada circunstancia, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa, junto con la dirección de cada Centro o Servicio.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio, pudiendo disfrutarse de manera ininterrumpida o en días alternativos.

ñ) **Por accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de abuelos políticos**, hasta un máximo de dos (2) o cuatro (4) días laborables, esto último si se requiere desplazamiento fuera de la localidad.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio, pudiendo disfrutarse de manera ininterrumpida o en días alternativos.

o) Un máximo mensual de dos horas para la **percepción de la nómina o anticipo mensual**, siempre que el abono de éstos se realice mediante cheque nominal.

p) Para asistencia a **Congresos Sindicales o cursillos** organizados, ocho días los Delegados y Miembros Natos.

q) Permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación o exámenes prenatales, la asistencia a pruebas o consultas para la consecución del embarazo con técnicas de **fecundación** y técnicas de **preparación al parto** por las trabajadoras embarazadas.

r) **En caso de nacimiento de nietos (naturales o de la pareja)**, un día laborable.

s) El personal tendrá derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 35 horas anuales para acompañar a **visita médica** a discapacitados a su cargo, descendientes menores de edad (hijos), ascendientes mayores de 65 años (padres y padres políticos) y cónyuge o pareja, e hijos mayores de edad, que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.

t) **Por razones de guarda legal**, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la reducción de sus retribuciones que corresponda.

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

En el supuesto de que la reducción de jornada se efectúe por un medio o un tercio de ésta, el personal percibirá el 60 u 80% de sus retribuciones, respectivamente.

u) **Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado**, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

v) **Permiso por razón de violencia de género**: la falta de asistencia de la trabajadora víctima de la violencia de género, totales o parciales tendrá la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determine los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o derecho de asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

w) **Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**: el personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento pre adoptivo o permanente del menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores, de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, el derecho a su disfrute sólo podrá reconocerse a favor de uno de ellos.

x) Para posibilitar la atención a situaciones que requieran **la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** se establecen 7 días por año natural. No será necesaria justificación documental alguna, debiendo exclusivamente ponerlo en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos mediante el Portal del Empleado con el visto bueno de su jefatura. Dichos días no serán acumulables a vacaciones y se disfrutarán un máximo de tres días al trimestre. El personal que, al finalizar el año, no hubiera consumido alguna de los siete días de conciliación familiar o laboral, tendrá derecho al abono de una compensación económica por cada día de permiso no disfrutado, en la cuantía establecida en el Anexo II (60% festivos) cuyo pago se hará efectivo en la nómina del mes de enero del año siguiente.

La vigencia de este artículo, en lo que pueda suponer una mejora en relación con el anterior, tendrá efectividad a partir de la firma del presente Convenio. Por la Comisión Paritaria del presente Convenio se llevará a cabo un seguimiento periódico, de carácter mensual, de los permisos solicitados.

**ARTÍCULO 35. PERMISOS POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO Y LACTANCIA.**

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de veinte semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

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

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones una vez concluido el periodo de disfrute de la maternidad, con independencia de que haya finalizado el año natural.

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

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

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

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

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

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

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

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de veinte semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

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

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

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

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

d) Lactancia. Por lactancia de un hijo o hija menor de 16 meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

En los casos de discapacidad establecida por la Seguridad Social, y previo informe del Servicio de Prevención y Salud Laboral en este sentido, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a 16 meses. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de éstos. Asimismo, este derecho podrá ser ejercido por la persona empleada aún cuando el otro progenitor/a no desempeñe actividad retribuida por cuenta ajena o propia.

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

En los distintos supuestos recogidos en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones introducidas a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

**CAPÍTULO V****CONDICIONES SOCIALES****ARTÍCULO 36. MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.**

En ningún caso, se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del personal que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o contra la seguridad del tráfico.

Aguas del Huesna se compromete a readmitir con todos sus derechos al personal sobre el que recaiga Sentencia de despido improcedente o nulo, salvo cuando el interesado opte por la indemnización; si la resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que puede redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de sus derechos y en su categoría profesional, Aguas del Huesna podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría.

En caso de que por accidente u otras causas le sea suspendido el carné de conducir al personal que le sea necesario para el desempeño de sus funciones acogido al presente Convenio Colectivo, Aguas del Huesna se compromete a respetarle sus retribuciones económicas, contempladas en el artículo 7, en otro puesto de trabajo. En caso de reincidencia, sería estudiado por la Comisión Paritaria.

En el caso de la declaración de incapacidad permanente en cualquier grado, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un periodo de 5 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

**ARTÍCULO 37. SEGURO DE VIDA.**

Aguas del Huesna establecerá o contratará un Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de, invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta, gran invalidez o muerte en un capital por persona de 40.000 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y 50.000 euros, cuando sea por enfermedad profesional o accidente laboral.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del personal desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa, el infarto derrame cerebral.

La vigencia de este artículo, en lo que pueda suponer una mejora en relación con el anterior, tendrá efectividad a partir de la firma del presente Convenio.

**ARTÍCULO 38. AYUDA****A MENORES.**

El personal comprendido dentro del ámbito del presente Convenio percibirá en concepto de ayuda por menores de seis años a cargo, las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicio en Aguas del Huesna, sólo las percibirá uno de ellos:

- a) Todo el personal tiene derecho a percibir 59,86 € mensual, por cada uno de los menores que se encuentren en edad de Guardería hasta su ingreso en Educación Infantil.

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

- b) Todo el personal tiene derecho a percibir 46,44 € mensual, por cada uno de los menores que se encuentren en Educación Infantil hasta su ingreso en el primer curso de Primaria.

Este artículo entrará en vigor a la firma del presente convenio.

**ARTÍCULO 39. AYUDA AL ESTUDIO.**

El personal comprendido dentro del ámbito del presente Convenio percibirá en concepto de ayuda a estudios oficiales las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicio en Aguas del Huesna, sólo las percibirá uno de ellos, debiendo estar todas las solicitudes justificadas documentalmente.

- a) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios de Educación Primaria hasta su ingreso en Educación Secundaria Obligatoria, percibirá 111,09 € anuales por cada uno de los hijos.
- b) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios de Educación Secundaria Obligatoria, percibirá 151,19 € anuales por cada uno de los hijos.
- c) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social y Bachillerato, percibirá 165,07 € anuales por cada uno de los hijos.
- d) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Superior, percibirá 193,19 € anuales por cada uno de los hijos.
- e) Todo el personal laboral que tenga hijos que cursen estudios universitarios, percibirá el 50% del importe de la matrícula fijada para los estudios correspondientes en la Universidad Pública por cada uno de los hijos que se encuentren igualmente en esta situación.

Las cantidades de percepción anual, excepto la del apartado e), se solicitarán entre los meses de septiembre a febrero (ambos inclusive), efectuándose el abono en el primer o segundo mes posterior a la petición.

Las ayudas contempladas en los apartados anteriores se entenderán referidas a hijos, tanto naturales de los trabajadores, como a los de la persona con la que se conviva, debiendo demostrarse esta circunstancia mediante certificación de empadronamiento o certificado oficial de convivencia. En caso de duda, las situaciones de convivencia familiar serán estudiadas, en cada caso, por la Comisión Paritaria del Convenio.

Son beneficiarios de todos los apartados de este artículo los familiares a cargo de cualquier trabajador.

Por Aguas del Huesna se crea una bolsa de trece mil ciento cincuenta y un euros con setenta y ocho céntimos (13.151,78.-euros) para ayudas de estudios al propio personal laboral en las cuantías máximas fijadas en este artículo, apartados b) c) d) y e), debiendo presentar las solicitudes para ellas en el período comprendido entre los meses de septiembre y febrero (ambos inclusive). Finalizado dicho período si el importe de todas las solicitudes presentadas excediera la cantidad prevista para la bolsa, la Comisión Paritaria determinará las personas a las que se le hará efectiva tal ayuda, y, en su caso, las cuantías a abonar. Si una vez repartida dicha ayuda entre los trabajadores, sobraré dinero de dicha bolsa, esa cantidad se utilizará para ayuda a los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios universitarios o formación profesional de Grado Superior fuera de la residencia familiar del empleado, y motiven gastos de residencia del alumno, el personal laboral podrá solicitar, al inicio del curso, una ayuda especial para cada alumno junto con la documentación que acredite y justifique la realidad del gasto. Esta ayuda de gastos de residencia tendrá un límite anual de 500 euros e igualmente será la Comisión Paritaria quien determinará la asignación de la misma.

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Este artículo entrará en vigor a la firma del presente convenio.

**ARTÍCULO 40. AYUDA AL DISCAPACITADO.**

Los familiares discapacitados a cargo del personal que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada, no cubiertos por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de 78,90 € mensuales o bien se les subvencione totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el Centro de libre elección del personal, de entre los ubicados en la provincia de Sevilla; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, el personal con familiares discapacitados psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de 78,90 € mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

Este artículo entrará en vigor a la firma del presente convenio.

**ARTÍCULO 41. UNIFORMES, ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN (E.P.I).**

Aguas del Huesna estará obligada a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquel personal que, por su actividad laboral, así lo determine la Comisión Mixta de uniformes y ropa de trabajo, esta gestionará la entrega y distribución de la ropa de trabajo. Estará compuesto por ocho miembros, cuatro representantes por el Comité de Empresa, de entre aquellos sindicatos que ostenten al menos el 10% de representatividad y proporcional a su composición, y cuatro representantes por Aguas del Huesna.

La entrega de las prendas se hará bajo petición del trabajador, previa entrega de listado de prendas facilitado en el mes de Octubre a cada trabajador, junto con la nómina.

Al personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, que se prevea de larga duración, no se le proporcionará uniforme hasta su incorporación laboral. Por parte del Departamento de Recursos Humanos se facilitará información al Departamento de Compras sobre las bajas laborales de duración superior a seis meses en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

El personal que requiera de calzado especial para la incorporación de plantillas ortopédicas, requerirá del correspondiente informe del Servicio de Prevención y Salud Laboral.

**ARTÍCULO 42. PRÓTESIS.**

El personal fijo o contratado con más de un año de contratación de manera ininterrumpida, que por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta del facultativo correspondiente y factura detallada, percibirá por parte de Aguas del Huesna, el 60% de los gastos que ocasionen las prótesis indicadas por el mismo, y hasta un tope máximo de 163,04 €, limitándose a una prótesis de igual tipo al año.

Este artículo entrará en vigor a la firma del presente convenio.

**ARTÍCULO 43. COBERTURA MÉDICA.**

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Al personal laboral fijo de Aguas del Huesna se le proporcionará la cobertura de los siguientes tratamientos:

- Extracción normal y complicada.
- Extracción de cordales normal y complicada.
- Gingivectomías.
- Tartrectomías.
- Radiografías intrabucal.
- Fluorterapia completa.
- Obturaciones (empastes).
- Podología.
- Ginecología.
- Fisioterapia y Traumatología.
- Psicología y Psiquiatría.

Estas prestaciones se harán efectivas a través de los facultativos que figuran en el Cuadro médico sanitario de funcionarios provinciales de la Diputación de Sevilla y en los mismos términos y cobertura que dicho personal.

Esta cobertura médica se extenderá al personal contratado que cuente con más de dos años de servicios prestados en Aguas del Huesna ininterrumpidamente.

Este artículo entrará en vigor el 1 de Enero de 2028.

**ARTÍCULO 44. ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

La Empresa mantendrá un fondo de hasta setenta mil euros (70.000,00 €), para anticipos reintegrables, a los que podrán acceder los trabajadores con al menos dos años de antigüedad en Aguas del Huesna, con un tope individual de cinco mil euros (5.000,00 €), que deberán reintegrar a razón del 10% de sus retribuciones totales mensuales y/o en un período máximo de 12 mensualidades, de igual importe cada una de ellas. Entre préstamo y préstamo deberán haber pasado 6 meses como mínimo. Podrán efectuarse peticiones de tales anticipos en tanto exista cantidad disponible de dicho fondo o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, debiendo facilitarse por la empresa fotocopia de las mismas al Comité de Empresa del estado del referido fondo.

Los reintegros comenzarán a producirse al mes siguiente del percibo del anticipo. Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de fecha de presentación de la solicitud, debiendo remitir trimestralmente la empresa informe general sobre la situación de las mismas al Comité de empresa.

Para supuestos de extrema gravedad, siniestros o pérdida de vivienda, accidente o enfermedad que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos, la Empresa mantendrá igualmente un fondo de diez mil euros (10.000 euros), al que tendrán acceso los trabajadores fijos, en tanto exista cantidad disponible o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, que serán reintegradas en el plazo que se determine de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

**ARTÍCULO 45. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS SOCIALES AL PERSONAL CON JORNADA REDUCIDA.**

Las ayudas sociales recogidas en el presente capítulo serán de aplicación íntegra al personal que se encuentre con jornada reducida en cualquiera de las modalidades permitidas por la normativa vigente, con efectividad desde la firma del presente Convenio.

**ARTÍCULO 46. PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA.**

Aguas del Huesna se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Empresa de la Empresa.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

**CAPÍTULO VI****ACCESO, CARRERA Y FORMACIÓN PROFESIONAL****ARTÍCULO 47. COBERTURA DE VACANTES Y SISTEMAS DE ASCENSOS.**

Las vacantes de cualquier categoría profesional o las plazas de nueva creación en los distintos Centros o Servicios de Aguas del Huesna serán objeto de estudio por la Dirección de Servicios y el Comité de Empresa, quienes una vez resuelto sobre la situación de la plaza la podrán ofrecer al personal laboral fijo de Aguas del Huesna. Asimismo, podrá establecerse de común acuerdo, entre el Comité de Empresa y la Dirección de Servicios, la exclusión de alguno o del conjunto de los procedimientos sobre las plazas en las que así se determine. Esta resolución nunca será tomada unilateralmente en las formas y condiciones que se determinen.

Tales plazas serán cubiertas conforme al siguiente orden de prioridades:

- 1, Traslado voluntario. Podrá ser solicitado por el personal laboral que tenga la misma categoría profesional de la plaza que se oferta, mediante un concurso de méritos que se valorará únicamente los días de experiencia en dicha categoría profesional en Aguas del Huesna.
- 2, Personal laboral que se encuentre en situación de excedencia y solicite su reincorporación.
- 3, Personal laboral que desee participar en el procedimiento de promoción interna.

En caso de que las plazas continúen vacantes, tras llevar a cabo los procedimientos señalados, deberán ser objeto de inclusión en la correspondiente Oferta de Empleo Público, como paso previo a la convocatoria de los procesos selectivos de acceso.

En los ingresos cada persona deberá someterse con carácter previo, al correspondiente reconocimiento médico efectuado por el Servicio de Prevención y Salud Laboral. Asimismo, recibirá contrato de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

Procedimiento de promoción interna:

Cuando una vacante se ofrezca a través del procedimiento de ascenso, se ofertará al personal laboral fijo de Aguas del Huesna.

Las bases aprobadas para el procedimiento de promoción interna se encuentran recogidas en el Anexo VI.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

A.- Será requisito imprescindible, en cualquier caso, una antigüedad mínima de dos años en Aguas del Huesna.

B.- En cuanto a la titulación requerida para el ascenso a las distintas categorías profesionales, se estará a lo dispuesto en cuanto a la clasificación de las plazas por grupos profesionales y titulación (Anexo I), con las excepciones que en esa misma clasificación profesional puedan establecerse.

C.- Como regla general se establece el concurso-oposición, consistente en una prueba de capacitación y concurso de méritos con arreglo a un baremo confeccionado por la Dirección de Servicios y el Comité de Empresa, aunque excepcionalmente y para determinadas categorías podrá utilizarse el concurso de méritos cuando así se acuerde por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

D.- En los casos de superación de pruebas sin que se produzca el acceso a las plazas vacantes, se conservará un derecho de acceso automático sobre las vacantes de la misma categoría que puedan producirse durante el año siguiente a la finalización de proceso selectivo.

E.- Las plazas cubiertas indebidamente por procedimientos en contra de lo establecido en este Convenio, se entenderán continuán vacantes sin perjuicio de los derechos adquiridos que la ocupación indebida hubiera podido generar.

F.- Exclusivamente para las pruebas de Promoción Interna, la composición del Tribunal será de cinco miembros, de los cuales dos serán de la parte social designados por el Comité de Empresa.

G.- La provisión de vacantes se hará anualmente, atendiendo a los criterios establecidos en este artículo y serán expuestas en los Tablones de anuncios de los respectivos Centros, estableciéndose un plazo de diez días hábiles para la presentación de solicitudes.

H.- Se procurará que las pruebas de capacitación tengan carácter preferentemente práctico, referidas a las funciones o trabajos de la plaza que deba proveerse.

I.- En igualdad de condiciones para el ascenso, la preferencia de la categoría inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

H. Se establece un plazo de 6 meses desde la publicación de las bases de la promoción interna, para la resolución de adjudicación de la plaza por parte del Tribunal de Selección.

**ARTÍCULO 48. FORMACIÓN PROFESIONAL.**

Aguas del Huesna, consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará, en colaboración con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, Planes anuales de Formación.

Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua. Para ello, en la las bases a las que hace referencia el artículo anterior, se valorará como mérito la participación de los trabajadores en dichos cursos, con la correspondiente acreditación documental.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la formación continua, que entenderá de los temas siguientes: formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, Centros en los que se imparte, documentación gratuita, etc., todo ello bajo el principio de igualdad.

El personal tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que ésta coincida con su jornada laboral.

Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Centros Externos, el personal, previa autorización de la Dirección, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Igualmente, la Empresa, oído los órganos de dirección del Centro en cuestión, proveerá las ayudas necesarias, consistente en becas de estudio, matrículas, dietas de viaje, etc., siempre que redunde en beneficio de la especialidad.

Durante la vigencia del presente Convenio se estudiará por una Comisión, que se cree a tal efecto, la elaboración de un Plan de Formación Propio, en el que tendrán cabida las necesidades formativas de las

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

distintas Áreas de la Empresa, y que se articulará a través del Departamento que ostente la competencia en materia formativa.

---

**ARTÍCULO 49. TRASLADOS.**

---

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado en los términos y condiciones regulados en la legislación vigente.

Los trabajadores con destino en localidades distintas con el mismo nivel profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Por razones técnicas, organizativas, de producción, o por circunstancias referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal en los términos y condiciones establecidos en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos en los que el traslado sea a requerimiento de la Empresa, originando la necesidad de cambio de lugar de residencia a diferente ciudad o localidad, el trabajador percibirá el 100% de los gastos originados, como consecuencia de dicho traslado de centro de trabajo, además de disfrutar de 7 días laborales de permiso retribuido.

Asimismo, el trabajador que sea objeto de traslado a una población cuya distancia del centro de origen sea superior a 40 kilómetros, tendrá derecho a una ayuda de vivienda por una duración máxima de 5 años.

---

**ARTÍCULO 50. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.**

---

El personal que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente al ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva reseñada en el artículo 19 del presente Convenio.

La ocupación de una plaza o puesto de trabajo o posibles sustituciones en régimen de desempeño de funciones de superior categoría, se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicha plaza o puesto o la desaparición de la causa de sustitución.

La compatibilización de los trabajos de superior categoría con las contrataciones temporales, se desarrollarán en el seno de la Comisión Paritaria Conjunta de Contratación, que se recoge en el art. 52 del presente texto.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.****ARTÍCULO 51. CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

Es preceptivo para las novaciones o reclasificaciones profesionales el informe favorable del Comité de Empresa.

Las distintas categorías profesionales del personal que presta sus servicios en Aguas del Huesna, se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los Grupos Económicos reflejados en el Anexo I.

En los casos que, por anulación o desaparición del puesto de trabajo, por reforma de los planes de estudios o reestructuración del personal, el trabajador que deba cesar en su cometido tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo afín, previo el correspondiente proceso de reciclaje o adaptación, si ello fuese necesario.

Dentro de los dos primeros meses del año, el Departamento de Recursos Humanos, remitirá al Comité de Empresa el registro de las plantillas del personal fijo, en el que deberá figurar con relación a cada uno del personal los datos que a continuación se detallan:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en Aguas del Huesna.
4. Categoría profesional.
5. Situación laboral.
6. Número de registro de personal.
7. Centro y Servicio.

Igualmente se remitirán los Organigramas Funcionales de los Centros o Servicios, allí donde estén elaborados.

**ARTÍCULO 52. CONTRATACIONES TEMPORALES.**

Las suplencias y contrataciones se realizarán a través de Bolsa de Trabajo en la que se tendrán en cuenta las necesidades de contratación previsibles.

Existirá una Mesa Paritaria de Contratación, compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social elegidos por el Comité de Empresa entre aquellos sindicatos que superen al menos el 10%, proporcional a la representación que se ostente en el Comité de Empresa y cuatro por la Empresa; entre sus funciones estará el control de las contrataciones y las modalidades de las mismas, así como el estudio de los mecanismos de gestión de la Bolsa de Trabajo, reuniéndose periódicamente cada dos meses.

En las contrataciones temporales, cada persona deberá someterse, con carácter previo al inicio de la actividad, al correspondiente reconocimiento efectuado por el Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral.

Todos los trabajadores recibirán, al inicio de su relación laboral, el contrato de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

Información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación. En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

**CAPÍTULO VII****JUBILACIÓN, INDEMNIZACIONES, INCAPACIDAD LABORAL Y PENSIONES****ARTÍCULO 53. MODALIDADES DE JUBILACIÓN.****1. Jubilación Ordinaria y Voluntaria:**

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, se incrementa gradualmente la edad de acceso a la jubilación ordinaria, teniendo carácter voluntario para el trabajador/a acogerse a la misma, teniendo en cuenta, de un lado, la edad del/la causante, y de otro, el período de carencia acreditado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social. El calendario de la implantación gradual del nuevo sistema de jubilación será conforme a la siguiente tabla:

AÑO	EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN	TIEMPO MÍNIMO DE COTIZACIÓN PARA JUBILACIÓN A LOS 65 AÑOS	PERÍODO DE CÁLCULO PARA EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN
2026	66 años y 10 meses	38 años y 3 meses	--
A partir de 2027	67 años	38 años y 6 meses	--

**2. Jubilación Anticipada:**

De conformidad con lo regulado en el RDL 5/2013, de 15 de marzo, los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación, por voluntad del interesado/a, serán los siguientes:

**a)** Tener cumplida una edad que sea inferior en DOS años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo anterior.

**b)** Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

**c)** Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que, en cada caso, resulte de aplicación de conformidad con la Escala de acceso a la jubilación ordinaria en función de los años cotizados.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

En concepto de indemnización por jubilación, el personal que acceda a la misma en la modalidad de jubilación ordinaria o anticipada, podrá percibir de Aguas del Huesna las siguientes cuantías:

\* Jubilación a los 63 años: Nueve mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los Complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Empresa a partir del décimo inclusive. Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 63 años.

\* Jubilación a los 64 años: Ocho mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Empresa a partir del décimo inclusive. Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 64 años.

\* Jubilación a los 65 años: Cuatro mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Empresa a partir del décimo inclusive. Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 65 años.

\* Jubilación a los 66 años: Dos mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Empresa a partir del décimo inclusive. Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 66 años.

La escala anterior quedará modificada cuando por disposición legal la edad de jubilación se modifique, correspondiendo a la Comisión Paritaria del presente Convenio la adaptación de lo dispuesto en el presente artículo.

Para aplicación de lo anterior, se tendrá en consideración el tiempo de prestación de servicios en el Consorcio de Aguas del Huesna, ente titular del servicio público. El mismo tratamiento se les dará a aquellos trabajadores que iniciaron su prestación a través de una ETT. Se tomará como momento inicial de la antigüedad máxima el 1 de enero de 1994.

### 3. Jubilación Parcial:

Continuando con los compromisos adquiridos en anteriores Convenios, se reconoce el derecho al acceso a esta modalidad de jubilación, con los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social vigente (Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

---

## ARTÍCULO 54. PLAN DE PENSIONES.

---

Aguas del Huesna como promotora del Plan de pensiones de sus empleados continuará con el cumplimiento de sus obligaciones que se precisan en el Reglamento del Plan, con independencia de las

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

aportaciones extraordinarias que puedan venir legalmente establecidas, para todos los trabajadores con al menos dos años de antigüedad, cifrándose la cuantía de la aportación actual en 59,62 euros mensuales por cada uno de los partícipes del Plan y la aportación mínima de cada partícipe en 11,61 euros mensuales.

En lo relativo al sistema de constitución de la Comisión de Control del Plan de Pensiones se estará a lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del mismo.

Este artículo entrará en vigor el 1 de Enero de 2027.

**ARTÍCULO 55. INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% de las retribuciones fijas y periódicas que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el cuarto día natural hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, en su caso, suponga el 75% de las retribuciones fijas y periódicas que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día natural vigésimo primero, inclusive, se reconocerá una prestación equivalente al 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

No obstante, lo anterior, los descuentos a los que se refieren los apartados anteriores no resultarán de aplicación cuando el número de días de ausencia por enfermedad común o accidente no laboral, con el correspondiente parte de baja por I.T., no resulte superior por año natural a 14 días.

A los efectos contemplados en el apartado anterior no se tendrán en cuenta para el cómputo de dichos días las situaciones de incapacidad que, con carácter excepcional y debidamente justificados, dan derecho al percibo del 100% de las retribuciones fijas y periódicas, y que, en todo caso, son las derivadas de contingencias profesionales, supuestos de hospitalización e intervenciones quirúrgicas, incapacidades temporales durante el período de gestación, fractura ósea, enfermedad grave que ponga en riesgo la vida.

En el anexo IV, se dan las instrucciones relativas a la solicitud del abono del complemento por IT del 100%.

Mediante una Comisión de Seguimiento se procederá al estudio de posibles ampliaciones de los supuestos susceptibles de excepción del descuento retributivo por I.T.

Se implantará una Prima de Mejora Continua, pagadera por trimestres vencidos, por trabajador y año y se repartirá de la siguiente forma:

El devengo de esta cantidad se sujetará a la siguiente normativa:

Número de faltas al trimestre	Importe de la Prima de Asistencia a abonar al trimestre
0	120 €
1	100 €

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

2	80 €
3	40 €
4 o mas	0 €

No computarán como faltas a estos efectos las licencias establecidas en el artículo 34 del Convenio Colectivo, los descansos adicionales, compensatorios, permisos sindicales, vacaciones, las bajas por maternidad, ni la primera baja por accidente laboral habida en el año natural.

En caso de faltas a causa de baja por IT, de duración igual o inferior a 8 días consecutivos comprendidos entre dos trimestres, se imputarán el total de días de falta al primero de ellos.

Cada día de falta injustificada computará como dos.

Este artículo entrará en vigor a la firma del presente convenio.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

**CAPÍTULO VIII****SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO****ARTÍCULO 56. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

El presente artículo y sucesivos, correspondientes al Capítulo VIII, se considerarán complementados por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal.

Aguas del Huesna realizará una política integral de protección de la salud del personal mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

**ARTÍCULO 57. PRINCIPIOS PROGRAMÁTICOS.**

Los principios programáticos en el ámbito de la salud laboral y la seguridad en el trabajo son los siguientes:

**Primero.** El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del personal.

**Segundo.** Aguas del Huesna a través de la evaluación periódica de los riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse, y su revisión como máximo cada año. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.

**Tercero.** Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral del personal, y fijando un calendario anual de los cursos, siendo impartidos por el Servicio de Prevención Aguas del Huesna, o en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.

**Cuarto.** Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo al personal con condiciones físicas disminuidas.

**Quinto.** En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe de la Unidad.

**Sexto.** Todo trabajo, que después de efectuadas las correspondientes evaluaciones de riesgos, sea declarado por la Autoridad Laboral o la Comisión de Seguridad y Salud, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

**Séptimo.** Las empresas contratadas por Aguas del Huesna, en los que preste servicio personal contratado por éstas, se velará por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, especialmente respecto a las condiciones mínimas relativas al medio físico y medioambientales en que desarrollan su trabajo.

---

**ARTÍCULO 58. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

---

**Primero.** El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de Aguas del Huesna en materia de prevención de riesgos.

**Segundo.** El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de Aguas del Huesna en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

**Tercero.** El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cada tres meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los Delegados de Prevención y del Servicio de Prevención para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Cuarto.** Aguas del Huesna llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa de Aguas del Huesna a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada en el plazo máximo de quince días.

**Quinto.** En las reuniones del Comité que se traten temas de cualquier Centro de Aguas del Huesna se podrá contar con la presencia del Responsable de dicho Centro, o persona en la que delegue, y el Encargado/a de este.

---

**ARTÍCULO 59. COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

---

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16. de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a Aguas del Huesna la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica del personal, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral de Aguas del Huesna, que incluirá la relación de todas las actividades realizadas, tanto formativas como de mejora de las condiciones de trabajo, estadísticas y valoración de incapacidades temporales y definitivas, comparándolas con las de años anteriores y la coordinación con el Servicio de Prevención.

e) En relación con el art. 68 del presente, será el Comité de Seguridad y Salud el que proponga que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

f) Conocer y analizar el estudio sobre puestos de trabajo que sean susceptibles de ser ocupados por personas con disminución de sus aptitudes psicofísicas, de acuerdo con lo estipulado en el art. 75 del Convenio Colectivo.

g) Ser informado sobre los procedimientos de cambio de puestos de trabajo por motivos de Salud.

**ARTÍCULO 60. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores según el art. 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el Comité de Empresa designará como mínimo 4 Delegados de Prevención, dentro del máximo legal, con el único requisito de pertenecer a la plantilla de Aguas del Huesna.
3. Son competencias de los Delegados de Prevención:
  - a. Colaborar con los órganos de dirección y técnicos en prevención de riesgos laborales de Aguas del Huesna en la mejora de la acción preventiva.
  - b. Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
  - c. Ser consultados por Aguas del Huesna, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
  - d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
4. Para el ejercicio de estas competencias de los Delegados de Prevención gozarán de las facultades siguientes:
  - a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
  - b. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

en la Ley. La comunicación se realizará, mediante acceso informático a una carpeta en el servidor de la Empresa en la que se guardará la citada información; así mismo, Aguas del Huesna facilitará dirección electrónica a aquellos Delegados de Prevención que carecieran de ella.

- c. Ser informados por Aguas del Huesna sobre los daños producidos en la salud del personal una vez que aquélla hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d. Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en Aguas del Huesna.
- e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- f. Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud del personal.
- g. Proponer al órgano de representación del personal la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa de Aguas del Huesna a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud del personal, deberá ser motivada.

5. Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores. Los Delegados de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio, y a los efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, dispondrán de 10 horas adicionales a las reconocidas legalmente como miembro de dichos órganos. En el supuesto de Delegados de Prevención que no ostenten la condición de miembro del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria del personal el crédito horario será de 20 horas mensuales retribuidas.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Aguas del Huesna en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud del personal.

6. Aguas del Huesna deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado de Prevención.
7. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en Aguas del Huesna.

**ARTÍCULO 61. PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.**

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

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

**ARTÍCULO 62. DERECHO DEL PERSONAL A LA PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

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

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no recaerá en modo alguno sobre el personal.

**ARTÍCULO 63. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.**

1. Aguas del Huesna tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. A estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.
2. Según lo establecido en el art. 30.6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Aguas del Huesna deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinan, con una entidad especializada ajena a la misma.

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

**ARTÍCULO 64. COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES.**

1. En cumplimiento del Real Decreto 171/04, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, la Empresa deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto al personal que vayan a prestar sus servicios en los Centros de Aguas del Huesna, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R.D. Contempla.

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

2. En obras de construcción en un Centro de Aguas del Huesna donde concurra personal de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el Plan de Seguridad y

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Salud con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/97, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores de la obra, conforme a la Ley 54/03, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Esta normativa se contempla con un Protocolo de coordinación de actividades empresariales preventivas de Aguas del Huesna.

**ARTÍCULO 65. FORMACIÓN DEL PERSONAL.**

En cumplimiento del deber de protección Aguas del Huesna impartirá la formación teórica y práctica sobre prevención de riesgos laborales al personal ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo, adaptando esta formación a los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Aguas del Huesna motivará y facilitará a todo el personal que lo solicite la realización del curso básico de Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual organizará todos los años los cursos necesarios para cubrir las solicitudes.

Aguas del Huesna proporcionará a todo el nuevo personal, la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Aguas del Huesna proporcionará a todo el personal, información y formación necesaria en este ámbito, siendo compensado el tiempo dedicado a esta causa cuando se desarrollen en horario no laboral.

**ARTÍCULO 66. MEDIDAS DE EMERGENCIA Y RIESGO GRAVE E INMINENTE.**

1. De acuerdo con el art. 20 de la LPRL, Aguas del Huesna deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada Centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.
2. En el supuesto de riesgo grave e inminente al que pueda estar expuesto el personal con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada Centro.
3. Aguas del Huesna programará anualmente los simulacros de evacuación a realizar en los distintos Centros, según lo dispuesto en la legislación vigente, dando cuenta al Comité de Seguridad y Salud.

Todos los Centros de trabajo dispondrán de un Plan de Emergencia y Autoprotección actualizado.

**ARTÍCULO 67. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.**

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

Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPIS. Igualmente, la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPIS.

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

**ARTÍCULO 68. PROTECCIÓN DEL PERSONAL ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.**

En lo relativo a la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL.

**ARTÍCULO 69. PROMOCIÓN DE LA SALUD.**

Aguas del Huesna a través del Servicio de Prevención en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ofrecerá asesoramiento e información sobre trastornos musculo-esqueléticos.

**ARTÍCULO 70. PROMOCIÓN DE LA SALUD. PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL.-**

Aguas del Huesna, a través del Servicio de Prevención en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ofrecerá asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda al personal afectado por la problemática que generan las adicciones en el ámbito laboral.

**ARTÍCULO 71. RELACIONES CON LA MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.**

De aquellos asuntos relacionados con la contratación y servicios prestados por la Mutua de AT y EP, en función de las estipulaciones que se fijen entre esta entidad y Aguas del Huesna, con carácter previo deberá darse cuenta y oírse al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

**ARTÍCULO 72. VIGILANCIA DE LA SALUD.**

Dentro de la jornada de trabajo, el personal comprendido en el Convenio tendrá derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de Riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevará a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por entidad colaboradora debidamente acreditada, atendiendo a los criterios expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Aguas del Huesna procurará poner los medios e instrumentos necesarios para conocer el grado de satisfacción de sus usuarios en relación al Servicio de Prevención y Salud laboral, dándose cuenta de sus resultados al Comité de Seguridad y Salud.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

---

**ARTÍCULO 73. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.**

---

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el Servicio de Prevención y Salud Laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

En caso de no ser posible la adaptación del puesto, de manera compatible con su estado, se regulará una suspensión de contrato de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, con todas las garantías y derechos derivados de la normativa aplicable, sin menoscabo de sus percepciones salariales íntegras, reserva del puesto de trabajo, respetándose la antigüedad así como todos los derechos sociales inherentes a la empleada, siéndole de aplicación lo estipulado en el Capítulo IV del Real Decreto 295/09, de 6 de marzo.

Lo recogido en este artículo resultará, igualmente, de aplicación durante el periodo de lactancia.

---

**ARTÍCULO 74. SEGUNDA ACTIVIDAD.**

---

El personal que, por disminución de sus aptitudes psicofísicas, no pudiera desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo tendrá derecho, previa evaluación realizada al efecto por el Departamento de Prevención y Salud Laboral o mediante resolución de la Seguridad Social, a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior al del que es titular y adecuado a sus limitaciones y capacidades, siempre que existan vacantes en la plantilla de personal.

En todo caso se mantendrán las retribuciones consolidadas anteriormente, no quedando afectado este derecho por el hecho de que el personal perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno a Aguas del Huesna, salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.

El Comité de Seguridad y Salud llevará a cabo el estudio y valoración de los casos de capacidad disminuida.

Aguas del Huesna elaborará un estudio sobre puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personal declarado en situación de discapacidad.

---

**ARTÍCULO 75. PROTECCIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

---

En este ámbito se estará a lo dispuesto en el vigente "Protocolo de actuación sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso" y en el "Protocolo de Prevención y Procedimiento de actuación ante

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

el acoso sexual y por razón de sexo” aprobados por Aguas del Huesna y las Organizaciones Sindicales representativas de estas.

**ARTÍCULO 76. TRABAJOS SOMETIDOS A TURNOS.**

Para la vigilancia del trabajo a turnos y la adopción de medidas sobre las consecuencias negativas, que pueden aparecer tanto a corto como a largo plazo, de este tipo de régimen de horario laboral a nivel de factores psicosociales, se estará a lo dispuesto en la normativa europea al respecto. El Comité de Seguridad y Salud estudiará la situación y propuesta de medidas en aquellos Centros sometidos a este régimen de jornada laboral.

- 2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

## CAPÍTULO IX

### RESPONSABILIDAD CIVIL

#### ARTÍCULO 77. RESPONSABILIDAD CIVIL.

Aguas del Huesna mantendrá un Seguro de Responsabilidad Civil para la totalidad de la plantilla en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional por cuenta de Aguas del Huesna, en el transcurso de la vigencia del presente Convenio.

Dicho seguro garantizará las indemnizaciones pecuniarias derivadas de daños materiales o corporales causados a terceros como consecuencia de la práctica profesional al servicio de Aguas del Huesna, de todos los empleados de esta empresa. Dentro de la cantidad máxima asegurada para la garantía de responsabilidad civil, el seguro comprenderá la defensa personal de los empleados por los abogados o procuradores de la compañía aseguradora, la constitución de fianzas tanto civiles, criminales o pecuniarias, incluso las destinadas a asegurar la libertad provisional, así como el pago de los gastos judiciales que, sin constituir sanción personal, sobrevinieran a consecuencia de cualquier procedimiento criminal.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.****CAPÍTULO X****COMISIÓN PARITARIA****ARTÍCULO 78. COMISIÓN PARITARIA.**

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de la parte social y cuatro miembros de la Empresa, siendo la composición de la parte social proporcional a la representación que ostente en el Comité de Empresa. Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

El Presidente del Comité de Empresa actuará como portavoz de la parte social en la Comisión Paritaria.

Las convocatorias de reuniones de Comisión Paritaria se realizarán por el Departamento de Personal en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación. Se celebrarán como mínimo 2 reuniones anuales, una en el mes de enero y otra en el mes de junio.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.

A la Comisión Paritaria le competará, igualmente, la valoración de los puestos de trabajo y estudio de nuevos puestos de trabajo, así como las modificaciones producidas en puestos de trabajo preexistentes.

**Vocales Titulares Parte Social**

Eduardo Contreras Parrilla  
José María Sanabria Ariza  
Emilia Pérez Boyano  
José Ramón Maldonado Vázquez

**Vocales Suplentes Parte Social**

Juana López Luna  
Francisco José Muñoz Santos  
Juan Manuel Muñoz Jiménez

**Vocales Titulares Parte Empresarial**

José Luis Daza Sierra  
Raúl Carrasco Romero  
María Dolores Humanes Luna  
Antonio Rodríguez Somé

**Vocales Suplentes Parte Empresarial**

Miguel Fernández Álvarez  
Isabel Pérez de la Fuente  
Sofía Gómez Matute

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.****CAPÍTULO XI****EMPLEO****ARTÍCULO 79. MEDIDAS CONTRA EL PARO.**

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

1.<sup>a</sup> Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.

2.<sup>a</sup> Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.

3.<sup>a</sup> Ningún trabajador/a de Aguas del Huesna ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá, por tanto, más de un salario.

4.<sup>a</sup> El personal que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada completa siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio establecidas por la Empresa.

5.<sup>a</sup> Con el objetivo de posibilitar la articulación de la cobertura de las necesidades de personal derivadas de subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas, se podrán exceptuar de la aplicación del Convenio al personal referido, que se regirá por las condiciones establecidas por las normas propias de tales subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas o por el Convenio Colectivo aplicable al sector de que trate la actividad, teniendo en cuenta que, con carácter previo a la contratación, tal extremo será negociado con el Comité de Empresa, estableciéndose la norma convencional de aplicación.

El Comité de Empresa recibirá, con carácter previo a las contrataciones, información acerca de dichas subvenciones, programas, acuerdos o proyectos y de las contrataciones a realizar.

Asimismo, el Comité de Empresa conocerá de los requisitos del personal a contratar y participará en los procesos de selección que se desarrollen.

Finalmente, el Comité de Empresa recibirá información de las condiciones de prestación de los contratos mediante reuniones que al efecto se celebren con los Directores de las Áreas responsables de la gestión de los mismos y del Área de Recursos Humanos.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.****CAPÍTULO XII****ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA****ARTÍCULO 80. ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.**

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del Pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún personal podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

**ARTÍCULO 81. COMITÉ DE EMPRESA.**

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto del personal afectado por el presente Convenio y como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

Durante la vigencia del presente Convenio, y para gastos generales, se librarán a justificar 1.800 € (MIL OCHOCIENTOS) anuales al Comité de Empresa.

Dicha cantidad se abonará el primer día laborable del mes de enero del año en curso y se justificarán antes del 15 de enero del año siguiente.

Dada la dispersión geográfica de los distintos centros de trabajo, la empresa sufragará los gastos de locomoción de los miembros del Comité, según lo establecido en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales. Por la Comisión Paritaria del presente Convenio se estudiará una mayor flexibilidad en la distribución en cuanto al reparto de las mencionadas horas.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por las Direcciones de Centros o Áreas, Departamento de Recursos Humanos, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Negociación Colectiva, Comité de Empresa y citaciones de Organismos Oficiales; las horas sindicales empleadas en tales casos por los delegados fuera de su jornada laboral, serán recuperadas mediante la equivalente reducción de su jornada de trabajo.

**Funciones y competencias:**

- A. Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud laboral en el Centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Empresa de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- B. El Comité de Empresa participará, en colaboración con Aguas del Huesna, en la administración de Fondos Sociales, Culturales y Recreativos, que afecten a los distintos Centros de trabajo y servicios. Asimismo, elaborará Proyectos de carácter socio-cultural, deportivo y recreativo, que serán tenidos en consideración.

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

- C. Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por Aguas del Huesna, pudiendo ser acompañado el personal afectado por el delegado/a que solicite.
- D. Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del Centro o Servicio.
- E. En materia de seguridad y salud laboral corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.
- F. Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.
- G. Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora, en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.
- H. Tendrá derecho a la siguiente información por escrito.
  - \* Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.
  - \* Trimestralmente: Planes de formación, inversión u obras en los Centros y Servicios, y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.
  - \* Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas al personal que se encuentren depositadas en Caja.
- I. Son funciones del conjunto del Comité de Empresa, la negociación del Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora.
- J. Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier Servicio de Empresa.
- K. Elaboración de la plataforma reivindicativa.
- L. Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses del personal y, especialmente, de aquéllas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.
- M. En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto; transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto, con la excepción del apartado c del presente artículo. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para la empresa en el caso de escritos dirigidos por el Comité de Empresa. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente del mismo o persona en quien delegue.

**Derechos y garantías:**

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores o en las normas que en el futuro las sustituyan, hasta cinco años después de su cese como delegado/a.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

En caso de imposición por parte de Aguas del Huesna de cualquier sanción a los delegados del Comité de Empresa, tendrá derecho a la apertura de expediente contradictorio.

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

**ARTÍCULO 82. SECCIONES SINDICALES.**

El personal tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como personal, le son propios. A los fines antes dichos, el personal podrá afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de Trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de Aguas del Huesna y otros Organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de éstas últimas. La empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

Durante la vigencia del presente Convenio, y para gastos generales, se librarán a justificar 750 € (SETECIENTOS CINCUENTA) anuales a cada Sección Sindical constituida en la Empresa y debidamente registrada ante el órgano laboral competente.

Dicha cantidad se abonará el primer día laborable del mes de enero del año en curso y se justificarán antes del 15 de enero del año siguiente.

Aguas del Huesna dispensará la adecuada protección a los trabajadores a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

**A.** Influir en las condiciones de empleo del personal para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

**B.** Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

El conjunto de Secciones Sindicales tendrá las siguientes **funciones**:

a) Todas las recogidas en la L.O.L.S.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenece.

c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.

d) Ante cualquier conflicto, no solucionado en Comisión Paritaria, se le reconoce al personal el derecho a acceder ante los órganos de Aguas del Huesna por sí o acompañado de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.

e) Las Secciones Sindicales tiene derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisito indispensable. Al mismo tiempo tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral del personal.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios de uso exclusivo que, a tales efectos se establece en los Centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todo el personal, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

**Derechos y garantías:**

**A.** Aguas del Huesna habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales del personal afiliado a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.

**B.** No podrán ser sancionados los delegados sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación durante el período que hayan sido elegidos y los tres años siguientes.

**C.** Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocados previa notificación.

**D.** Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos.

**E.** Expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

**F.** Derecho a disponer de veinte horas anuales para cada sección sindical con afiliación superior al 10% en la Empresa; y nueve horas anuales si la afiliación es inferior, sin pérdida de sus retribuciones. Se establece la posibilidad de que el crédito horario que pueda corresponder al conjunto de delegados sindicales de un mismo sindicato, aunque correspondan a distintas Secciones Sindicales, está abierto a la acumulación en favor del delegado/a sindical que pueda designarse a tales efectos.

**G.** En los casos en que este artículo, o en otros del presente Convenio, se señale la necesidad de solicitar informe previo a la Sección Sindical, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto; transcurrido dicho plazo sin recibir el informe, se entenderá cumplimentado este trámite. A tales efectos se entenderá inhábil el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para Aguas del Huesna en el caso de escritos presentados por las Secciones Sindicales.

**ARTÍCULO 83. DISFRUTE DEL CRÉDITO HORARIO.**

El uso del crédito horario de los miembros de los órganos de representación unitarios y delegados sindicales estará sujeto a la comunicación previa a la jefatura de servicio o departamento correspondiente, posibilitándose la adecuada cobertura de los correspondientes servicios y turnos de trabajo.

**ARTÍCULO 84. DERECHO DE REUNIÓN Y ASAMBLEA.**

El personal de Aguas del Huesna tiene derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa al Departamento de Recursos Humanos, de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia como negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales o el 30% de la totalidad de la plantilla laboral de Aguas del Huesna, mediante firmas.

Además, cualquier colectivo podrá convocar reunión mediante el 30% de las firmas del personal afectado; en el Centro donde haya trabajo a turno, el turno entrante podrá asistir a la Asamblea siempre y cuando estuviera cubierto el servicio.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

La Empresa y el Centro de trabajo dispondrán de un local adecuado para la celebración de Asambleas.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo, por la Comisión Paritaria del presente Convenio se regulará un sistema que permita la celebración de un número determinado de horas destinadas a Asambleas en coincidencia con la jornada de trabajo.

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**CAPÍTULO XIII****FALTAS Y SANCIONES****ARTÍCULO 85. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.**

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

**ARTÍCULO 86. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 87 al 89.

**ARTÍCULO 87. SON FALTAS "LEVES" LAS SIGUIENTES**

- 1) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de UN MES.
- 2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 4) Falta de aseo y limpieza personal.
- 5) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 6) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "Grave" o "Muy Grave".
- 7) No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
- 8) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
- 9) No atender al público con la diligencia o corrección debidas.

**ARTÍCULO 88. SE CLASIFICARÁN COMO FALTAS "GRAVES" LAS SIGUIENTES**

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2) No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta "muy grave".
- 3) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 4) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada "muy grave".
- 5) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 6) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
- 7) La imprudencia en acto del servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como "muy grave".
- 8) Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

- usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 9) La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
  - 10) La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
  - 11) Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 88, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta puede ser considerada como "grave".
  - 12) Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada Centro de trabajo.
  - 13) Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 88.
  - 14) La inobservancia de las Leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como "muy grave".
  - 15) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
  - 16) La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.
  - 17) Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 88 produjera escándalo notorio.
  - 18) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

**ARTÍCULO 89. SE CONSIDERAN COMO FALTAS "MUY GRAVES" LAS SIGUIENTES**

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

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

- 19) Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del art. 87, y en las segunda, cuarta y séptima y decimocuarta del art. 88.
- 20) Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del art. 89, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada podrá ser considerada como "Muy Grave".
- 21) La reincidencia en falta "Grave" aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

---

**ARTÍCULO 90. RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

---

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

En el caso de que sea la primera sanción a un trabajador por una falta determinada, la empresa antes de proceder a su sanción, podría imponer una amonestación por escrito, con la advertencia de que, en caso de reiteración, se enfrentará a un procedimiento sancionador.

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

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando copia de la misma al Representante de su Centro de Trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores de toda sanción que imponga.

---

**ARTÍCULO 91. GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES**

---

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

**Por falta leve:** Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

**Por falta grave:** Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

**Por falta muy grave:** Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o hasta el despido.

---

**ARTÍCULO 92. PRESCRIPCIÓN**

---

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

---

**ARTÍCULO 93. ACUMULACIÓN DE FALTAS.**

---

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

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

<b>Faltas Leves:</b>	3 meses
<b>Faltas Graves:</b>	6 meses
<b>Faltas muy graves:</b>	12 meses

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

**CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA.**

**Primera.**—Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran Aguas del Huesna, fueran objeto de adscripción, integración o transferencia a cualquier otro Organismo, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento, a la totalidad del personal adscrito, integrado o transferido.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, con participación en los órganos de representación, serán informados previamente de cualquier proceso de adscripción, integración o transferencia y participarán en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas, consensuando los criterios que, en su caso, puedan afectar al mantenimiento del personal perteneciente a la plantilla de Aguas del Huesna.

**Segunda.**—Se hace constar expresamente que posibles normas estatales o autonómicas, que puedan suponer incrementos sobre lo pactado, muy especialmente en lo que se refiere a mantenimiento del poder adquisitivo y condiciones sociales, serán de aplicación automática sobre las condiciones recogidas convencionalmente.

**Tercera.**— Siendo el objetivo del presente Convenio, la equiparación con el personal laboral de la Diputación Provincial de Sevilla, al ser Aguas del Huesna, S.L. una empresa pública dependiente de la Corporación Provincial, la comisión paritaria queda expresamente facultada durante la vigencia del presente convenio para negociar y adaptar cuantos acuerdos fueran necesarios en orden a la consecución del objetivo expresado.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.****DISPOSICIONES ADICIONALES****PRIMERA.—NORMATIVA DE APLICACIÓN:**

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.), pudiéndose acudir, en cuanto a lo no recogido en la citada legislación, a lo que se establecía por las Ordenanzas Laborales.

**SEGUNDA.—ACCESO DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD:**

Con el fin de promover las medidas necesarias para la integración social y laboral de personas con discapacidad, será objetivo primordial el establecimiento de una política de empleo de personal discapacitado en el sistema ordinario de trabajo. En este sentido se contrae el compromiso de emplear a un número de trabajadores pertenecientes a este colectivo que suponga, al menos, el 2% de la plantilla total de la empresa.

Con tal finalidad y para garantizar la igualdad de condiciones para el acceso Aguas del Huesna, en las ofertas de empleo se reservará un cupo de plazas no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones que correspondan, según se determine mediante dictamen correspondiente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

**TERCERA.— APLICACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD.**

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 12, los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una productividad, conforme a un Sistema de Evaluación de Desempeño.

**1. Introducción**

En el contexto de mejora continua de las Administraciones Públicas, y en especial de Aguas del Huesna, el establecimiento de un Sistema de Evaluación del Desempeño constituye un pilar clave de la gestión de recursos humanos, consistente en medir y valorar la conducta profesional y la consecución de objetivos o logro de resultados, con el objetivo de introducir una diferenciación, vía retributiva o de reconocimiento de méritos, que permita el doble objetivo de motivación del empleado/a y de contribución a incrementar el rendimiento y el cumplimiento de los fines de los servicios de Aguas del Huesna.

Así pues, con un adecuado Sistema de Evaluación de Desempeño se contribuye, entre otros, a:

- Estimular a los empleados y empleadas en su trabajo.
- Valorar el trabajo individual y colectivo de manera objetiva.
- Identificar el grado de adecuación y compromiso de los empleados/as con los puestos que desempeñan.

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

- Promover oportunidades de promoción profesional.
- Detectar las necesidades formativas de la plantilla.
- Optimizar el rendimiento del personal y del servicio.
- Modernizar e innovar la actuación administrativa.
- Incrementar la productividad de la organización.
- Mejorar la calidad de los servicios que prestan.
- Incrementar la eficacia y eficiencia de la actuación de las distintas Áreas y Servicios.

**2. Modalidades de Evaluación del Desempeño****2.1. Evaluación del desempeño semestral.**

Se valorará la evaluación del desempeño de cada empleado y empleada con carácter semestral con los parámetros e indicadores recogidos en este apartado.

El periodo de devengo de la productividad del desempeño semestral, será el comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio; y el comprendido entre el 1 de julio a 31 de diciembre de cada año.

El abono se efectuará dos veces al año, en el mes de julio (correspondiente al primer semestre del año) y en el mes de enero del año siguiente (correspondiente al segundo semestre del año anterior).

La evaluación del desempeño semestral constará de dos cantidades, una fija por experiencia profesional en Aguas del Huesna según el apartado 2.1.1. y otra variable en función de los criterios descritos en el apartado 2.1.2.

**2.1.1. Evaluación del desempeño semestral por experiencia profesional (EP).**

La Evaluación del desempeño semestral tendrá una parte fija para los trabajadores con más de 15 años de antigüedad en Aguas del Huesna, que se regirá por los siguientes criterios:

- 10% retribuciones mensuales (15-25 años EP)
- 20% retribuciones mensuales (a partir de 25 años EP)
- 20% retribuciones mensuales, si durante un semestre se cumplen 30 años de EP, con independencia del momento de su cumplimiento.
- En los supuestos de finalización de la vida laboral: parte proporcional del 10% o 20% de las retribuciones mensuales, según número de días de alta hasta la finalización de su relación, computada sobre el total de la EP que el empleado/a acumularía en el semestre.

Las retribuciones mensuales contempladas en los apartados anteriores hacen referencia al módulo de Evaluación al Desempeño de las tablas salariales (Módulos a la jubilación y evaluación al desempeño).

Las bajas que se produzcan, en cuanto a finalización de la relación laboral se refiere, se liquidarán con el percibo de la parte proporcional correspondiente a los días trabajados, tomando como cómputo la

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

cuantía que en concepto de Evaluación al Desempeño se encuentre prevista en el semestre que se produzca la baja del empleado/a por los motivos indicados.

Los empleados que pasen a contar con 25 años de experiencia profesional, el pase del percibo del 10% al 20% de las retribuciones mensuales, se llevará a cabo por la totalidad del semestre en el que se produzca dicho cumplimiento y no de manera proporcional al momento concreto del semestre en el que se produzca.

**2.1.2. Evaluación del desempeño semestral por criterios.**

Por otra parte, la Evaluación del desempeño semestral tendrá una parte variable. Esta parte variable se cobrará por todo el personal que tenga un año de antigüedad mínimo.

La Evaluación del desempeño semestral variable regula el modo de asignación de la parte del complemento de productividad de este apartado, del personal de Aguas del Huesna, por lo que tiene como finalidad primar la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa de cada empleado y empleada en el desempeño de su trabajo, de las funciones y tareas encomendadas.

Así pues, de acuerdo con los conceptos que integran el complemento de productividad, los criterios a tener en cuenta serían los siguientes:

- Especial Rendimiento.
- Actividad Extraordinaria.
- Interés.
- Iniciativa.

**2.1.2.1. Criterios/Parámetros**

- **Especial Rendimiento:** Cantidad de trabajo, Calidad de trabajo, Eficacia y Eficiencia.
- **Actividad extraordinaria:** Participación en actividades complementarias al puesto, Cumplimiento de plazos, Cumplimiento horario efectivo, Asiduidad al trabajo e inexistencia de débitos horarios.
- **Interés:** Conocimiento del trabajo propio, del servicio y de la organización, Colaboración con mandos, subordinados y compañeros, Desarrollo de la formación profesional, cursos, ponencias, etc.
- **Iniciativa:** Innovación mediante la aportación, ideas o soluciones, Supervisión que requiere el empleado/a, a su grado de autonomía, Motivación.

**2.1.2.2. Indicadores****A. ESPECIAL RENDIMIENTO**

- **Cantidad y Calidad/Eficacia y Eficiencia.** Los parámetros de cantidad/calidad son alternativos a los de eficacia/eficiencia, por lo que se deberán valorar unos u otros según se trate de personal

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

que no ostente jerarquía (se utilizará el primer y segundo parámetro) o que sí la ostente (se utilizará el tercer y cuarto parámetro).

- A efectos de lo recogido en el apartado anterior, se entiende por personal que ostenta jerarquía todo aquel que tiene responsabilidad sobre personas en el equipo de trabajo al que se encuentra adscrito dentro de la unidad, servicio o centro de trabajo del Área correspondiente.

**A-1. Indicadores:** Volumen de trabajo, cuidado y precisión en el trabajo/logro de objetivos, optimización de costes y recursos.

**B. ACTIVIDAD EXTRAORDINARIA**

Participación/Cumplimiento de plazos/Cumplimiento efectivo de horario

**B-1. Indicadores:** Participación en actividades complementarias o adicionales al puesto, formalidad en cumplimiento de compromisos, ausencia de débito horario, asistencia efectiva al trabajo.

**C. INTERES**

**Conocimiento/Desarrollo formación profesional/Colaboración**

**C-1. Indicadores:** Colaboración e implicación con compañeros/as, subordinados/as y jefes, actualización y reciclaje de conocimientos profesionales, conocimiento del trabajo y de la organización.

**D. INICIATIVA**

**Innovación/Supervisión-Motivación**

**D-1. Indicadores:** Aportación de ideas, resolución de problemas. Grado de autonomía en el desempeño de las funciones del puesto para el personal que no ostente jerarquía o grado de motivación para quien lo ostente por contar con personal a cargo.

**2.1.2.3. Definición de los conceptos**

- Cantidad: Mide el volumen de trabajo finalizado.
- Calidad: Mide el grado de satisfacción global por el trabajo finalizado.
- Eficacia: Mide el grado de consecución de los objetivos propuestos.
- Eficiencia: Mide la optimización de los recursos utilizados.
- Participación: Mide el grado de implicación en actividades complementarias.
- Cumplimiento de plazos: Mide la formalidad con la que se cumplen compromisos y plazos.
- Cumplimiento de horario: Mide la asistencia al trabajo y la inexistencia de débitos horarios.
- Colaboración: Mide el grado de interacción con jefes, subordinados y compañeros.
- Conocimiento: Mide el grado de información sobre su trabajo/unidad/organización.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

- Desarrollo formación profesional: Mide la evolución e interés en la formación o conocimiento profesional.
- Innovación: Mide el grado de aportación de ideas y soluciones.
- Supervisión: Mide el grado de supervisión del empleado/a.
- Motivación: Mide el grado de suscitar el interés y del desarrollo de trabajo en equipo del personal a cargo.

**2.1.2.4. Ponderación y cuantificación**

Teniendo en cuenta cada uno de los parámetros e indicadores expuestos, procede establecer la ponderación correspondiente a los mismos, así como la repercusión económica que conlleva vía complemento de productividad.

PARAMETRO	PUNTUACIÓN
Cantidad y Calidad/Eficacia y Eficiencia	Se puntuará hasta un máximo de 2,5 puntos, los cuales se repartirán equitativamente entre los distintos indicadores que lo integran.
Participación/Cumplimiento de plazos/Cumplimiento de horario	Se puntuará hasta un máximo de 2,5 puntos, los cuales se repartirán equitativamente entre los distintos indicadores que lo integran.
Colaboración/Desarrollo Formación Profesional/Conocimiento	Se puntuará hasta un máximo de 2,5 puntos, los cuales se repartirán equitativamente entre los distintos indicadores que lo integran.
Innovación/Supervisión-Motivación	Se puntuará hasta un máximo de 2,5 puntos, los cuales se repartirán equitativamente entre los distintos indicadores que lo integran.

En función de la puntuación alcanzada en la suma de total de los parámetros evaluables, se percibirá el importe correspondiente del complemento de productividad según resulte una evaluación alta, media o baja, en los porcentajes que se establecen a continuación:

- Evaluación alta: Más de 7 puntos y hasta 10 puntos. Corresponde el 100% del importe.
- Evaluación media-alta: Más de 5 puntos y hasta 7 puntos. Corresponde el 70% del importe.
- Evaluación media: Más de 2 puntos y hasta 5 puntos. Corresponde el 50% del importe.
- Evaluación baja: De 0 a 2 puntos. Corresponde el 0% del importe.

Finalmente, según la evaluación que obtenga cada empleado/empleada, se percibirá un importe, según el grupo profesional al que pertenezcan y en función de la proporcionalidad retributiva existente entre éstos, de acuerdo con las cuantías que se señalan, estas cuantías serán actualizadas según la LPGE:

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

GRUPO PROFESIONAL	CUANTIA/Semestre
V	728,17 EUROS
IV	655,35 EUROS
III	509,72 EUROS
II	472,75 EUROS
I	436,90 EUROS

**2.1.2.5. Procedimiento de evaluación**

Cada Jefe de Servicio o Responsable de Centro será el evaluador del personal adscrito al Servicio o Centro, asumiendo tal función, en su defecto, el inmediato superior o inferior, según proceda.

El evaluador será la persona encargada de cumplimentar la ficha, que se adjunta como anexo, de cada uno de los empleados/as integrantes del Servicio o Centro, para posteriormente remitir la totalidad de las fichas a la Dirección de cada Área de adscripción que, a su vez, y tras efectuar las aclaraciones correspondientes, si procede, las dirigirá al Área de Recursos Humanos. Una vez recibida en esta última Área, por la misma se efectuará la convocatoria del Comité de Evaluación, órgano encargado de la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño.

Los evaluadores de cada Área serán evaluados, a su vez, por el Director correspondiente, siguiéndose el mismo procedimiento recogido en el párrafo anterior. Finalmente, los Directores serán evaluados por el Director General de la empresa. El Director/a General procederá a su autoevaluación, teniendo en cuenta los resultados obtenidos a nivel general en las distintas Áreas, así como los merecimientos personales según los indicadores establecidos.

Cada Evaluador podrá solicitar, si lo estimara oportuno, la colaboración de los mandos intermedios en orden a la emisión de los informes que considerará convenientes.

Todas las fichas de evaluación semestral correspondiente a un Área deberán remitirse de manera conjunta al Área del Empleado Público dentro de los primeros cinco días de los meses de julio y enero, respectivamente, a fin de la convocatoria, a la mayor brevedad del Comité de Evaluación.

Los empleados y empleadas que se encuentren en desacuerdo con la evaluación recibida podrán ejercer su derecho de reclamación ante el citado órgano colegiado, que recabará la información complementaria que considere respecto al empleado/a en cuestión a fin de dirimir la controversia planteada, correspondiendo al Comité de Evaluación la concreción de la evaluación de estos.

**2.1.2.6. Ficha Evaluación del Desempeño**

Especial Rendimiento	Cantidad	Superior a lo exigible	Normal al puesto	Inferior a lo exigible
* Los factores cantidad/calidad son alternativos a los de eficacia/eficiencia, por lo que se deberán valorar	Calidad	Habitualmente cuidadoso y preciso en el trabajo	Calidad aceptable a veces superior a lo exigido	Calidad inferior a lo exigible
	Eficacia	Alcanza los objetivos, las	No siempre alcanza los	Difícilmente acepta la

**2026 Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028 Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

unos u otros según se trate de personal que no ostente jerarquía (se utilizará el 1º y 2º parámetro) o que la ostente (3º y 4º)		excepciones suelen estar justificadas	objetivos propuestos	determinación de los objetivos
	Eficiencia	Consigue optimizar costes y recursos	Normalmente consigue no incrementar costes o recursos	Siempre precisa de más costes o recursos
* (Máxima puntuación: 2,5 puntos)				
<b>Actividad Extraordinaria</b>  * (Máxima puntuación: 2,5 puntos)	Participación	Participa en otras actividades complementarias a su puesto de trabajo	En ocasiones participa en otras actividades complementarias a su puesto de trabajo	Casi nunca o nunca participa en actividades complementarias al puesto de trabajo
	Cumplimiento de plazos	Casi nunca incumple sus compromisos	Normalmente trata de cumplir con sus compromisos	Casi nunca o nunca cumple sus compromisos
	Cumplimiento de horario efectivo	No falta al trabajo y cumple su jornada efectiva de trabajo	Las bajas laborales están justificadas/sus retrasos no perjudican al servicio	Las bajas laborales son numerosas, aunque normalmente justificadas, sus retrasos afectan al servicio
<b>Interés</b>  * (Máxima puntuación 2,5 puntos)	Colaboración	Está dispuesto a ayudar a los demás aun fuera de su propio cometido	Está dispuesto a ayudar, pero sólo en sus funciones	Suele rehuir la colaboración con los demás
	Desarrollo profesional	Trata de incrementar sus conocimientos o estudios y está por encima de las exigencias del puesto	No suele preocuparse por incrementar sus conocimientos profesionales, pero está preparado para el puesto	No suele preocuparse por incrementar sus conocimientos profesionales y no llega al estándar del puesto que ocupa
	Conocimiento	Domina sus funciones y tiene un buen conocimiento de su Unidad/Área y de la organización en general	Conoce bien sus funciones y no se preocupa demasiado del resto	Conoce poco sus funciones y no tiene interés en conocer el resto
<b>Iniciativa</b>  * (Máxima puntuación 2,5 puntos)	Innovación	Aporta ideas o soluciones razonables	A veces aporta algunas ideas o soluciones, normalmente razonables	Casi nunca o nunca aporta ideas o soluciones, o si lo hace no suelen ser razonables
	Supervisión (Si no tiene subordinados)	La supervisión en cometidos habituales es mínima	Requiere una supervisión normal	Suele requerir supervisión minuciosa en sus trabajos
	Motivación (Si tiene subordinados)	Coordina un grupo de trabajo eficaz y sin conflictos	Coordina un grupo de trabajo que normalmente trabaja con eficacia y pocos conflictos	Coordina un grupo de trabajo con poca eficacia y algunos conflictos

Observaciones del evaluador:

Observaciones del evaluado:

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

PUNTUACIÓN		RESUMEN DE EVALUACIÓN		PERIODO
Especial Rendimiento		Alta		Primer Semestre
Actividad Extraordinaria		Media-Alta		Segundo Semestre
Interés		Media		
Iniciativa		Baja		
<b>TOTAL</b>				

Esta ficha deberá estar firmada por: El Evaluador, el Evaluado y El Director del Área

**2.2. Evaluación del desempeño por anualidades.**

Así pues, de acuerdo con los conceptos que integran el complemento de productividad por anualidades, los criterios a tener en cuenta serían los siguientes:

- Trayectoria.
- Actuación Profesional.

La Evaluación del desempeño por anualidades regula el modo de asignación del complemento de productividad del personal de Aguas del Huesna, con la finalidad de primar la Trayectoria y Actuación Profesional de cada empleado y empleada, con los parámetros e indicadores indicados anteriormente, con motivo de la finalización de la vida laboral por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, a modo de valorar el desempeño profesional efectuado durante toda su relación laboral en Aguas del Huesna, debiendo obtenerse dicha valoración como resultado de las valoraciones semestrales efectuadas por tramos de anualidades con arreglo a lo recogido en el punto 2.1.

La distribución del complemento de productividad por esta modalidad se efectuará según la aplicación del porcentaje que corresponda a los años de experiencia profesional de cada empleado/a (recogidos en la siguiente tabla), comenzando su computo a partir de los 20. El importe a percibir será el resultante de aplicar el citado porcentaje a la cantidad resultante tras la aplicación del factor multiplicador de 8 a las retribuciones correspondientes a una mensualidad íntegra ordinaria para el personal laboral (Modulo de Jubilación).

AÑOS DE EXPERIENCIA	PORCENTAJE
De 20 a 24	37,50%
De 25 a 29	50,00%
De 30 a 34	62,50%
De 35 a 39	75,00%
De 40 a 44	87,50%

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

De 45 en adelante	100,00%
-------------------	---------

Asimismo, con el objetivo de conseguir la máxima equidad en la implementación del sistema de Evaluación del Desempeño se reconocerá la experiencia profesional de cada empleado/a hasta el momento de entrada en vigor del citado sistema con la aplicación del porcentaje que corresponda a cada uno/a en virtud de su experiencia profesional y laboral en el ámbito de la Administración Pública en el momento de su entrada en vigor, a fin de paliar las consecuencias a los empleados/as de la eliminación de sistemas retributivos, y como tránsito progresivo y gradual a un sistema objetivo de evaluación del desempeño.

Para la asignación del importe de esta modalidad de Evaluación del Desempeño, se tendrá en cuenta un periodo de carencia, dada la naturaleza del criterio que se retribuye, de 20 años de experiencia en Aguas del Huesna.

Por tanto, el periodo de devengo de esta productividad será el comprendido entre el cumplimiento de los 20 años de experiencia profesional y la finalización de la relación laboral en Aguas del Huesna, de acuerdo con lo dispuesto en el primer párrafo del presente apartado, aplicándose el principio de homologación y equiparación entre colectivos, de acuerdo con lo dispuesto en las normas convencionales y el Convenio Colectivo.

El abono se efectuará a la citada finalización de la relación laboral.

**2.3. Comité de Evaluación**

El Comité de Evaluación será el órgano encargado de la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño, así como de la interpretación y resolución de dudas que pudiera suscitar su aplicación.

Estará compuesto por:

- Representación de la Dirección de Servicios o la que ostente las competencias en materia de recursos humanos.
- Representación de los órganos de representación de los empleados/as (un representante por cada sección sindical).

Los miembros del Comité ajustarán su actuación a las reglas generales de los órganos colegiados debiendo guardar secreto y sigilo profesional de las actuaciones que se efectúen en el seno del Comité.

Asimismo, estarán sujetos a las reglas de abstención y recusación recogidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

El Comité se reunirá, con carácter semestral, previa convocatoria del Área de Recursos Humanos, con el objetivo de valorar el grado de cumplimiento del criterio con arreglo a los parámetros e indicadores establecidos.

**2.4. Aspectos generales del Sistema de Evaluación del Desempeño**

1.- Las cuantías que se perciban como consecuencia de la evaluación de desempeño, vía complemento de productividad, no supondrán derechos adquiridos para el empleado/a en relación con periodos posteriores al de evaluación, aunque será tenida en cuenta la proyección de la experiencia profesional a efectos de la percepción del complemento de productividad conforme a lo dispuesto en el presente documento.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

2.- La determinación de la productividad se efectuará en virtud de circunstancias objetivas relacionadas con el puesto de trabajo, por lo que solamente se percibirá por el grado de cumplimiento de los criterios establecidos. Respecto al criterio de Trayectoria y Actuación Profesional, se requerirá el desempeño efectivo del puesto, con la salvedad de las siguientes situaciones en la que pudiera encontrarse el personal: excedencias por cuidado de hijos, familiares, por violencia de género o terrorismo; permisos; I.T.; situaciones contempladas en la LOLS y el desarrollo efectuado por las normas convencionales; jubilación parcial; y licencias no retribuidas por un periodo no superior a 1 mes.

3.- En los supuestos de finalización o interrupción de la relación laboral, el empleado/a percibirá la parte proporcional del complemento de productividad que hubiera generado y no percibido.

4.- El resultado de la Evaluación del Desempeño podrán ser posteriormente utilizado en el supuesto de implantación de un modelo de carrera profesional horizontal, la formación y la provisión de puestos de trabajo.

**2.5. Conclusiones**

La implantación de un Sistema de Evaluación del Desempeño supone un cambio en la cultura organizacional que por tal motivo debe ir acompañado de la oportuna información y formación del personal de Aguas del Huesna, teniendo en cuenta los efectos que directamente producen en la satisfacción profesional de estos y su mayor rendimiento y, por tanto, en lo relativo al cumplimiento de los objetivos de las distintas Áreas funcionales y una mayor eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios a nuestros municipios por Aguas del Huesna.

Por tanto, la Evaluación del Desempeño ha de tener una mayor utilidad no solamente desde la óptica relativa a que el percibo del complemento de productividad, sino también desde el punto de vista que el establecimiento de un adecuado sistema de Evaluación del Desempeño constituye un primer paso en una futura aplicación a diversos procedimientos relacionados con la vida laboral y profesional de cada empleado/a.

En relación con lo expuesto, se ha de poner de manifiesto que sin un buen modelo de evaluación del rendimiento no puede haber un buen sistema de promoción, de formación, de desarrollo, de remuneraciones o de planificación, pues dicha evaluación aporta elementos esenciales para el adecuado establecimiento del sistema.

En definitiva, la implantación de un adecuado Sistema de Evaluación del Desempeño viene a establecer un modelo de equidad de la organización hacia sus empleados/as, con el reconocimiento expreso de aquéllos que aportan más a la misma, lo que redundará en su motivación y satisfacción personal, así como en su mayor rendimiento, a la par que en el más eficaz y eficiente cumplimiento de Aguas del Huesna de su misión en la prestación de servicios a los abonados de sus municipios.

**CUARTA. —MEJORAS VIGENCIA CONVENIO**

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, las mejoras en las condiciones no producidas en el momento de la firma del convenio respecto a las que se vayan sucediendo por aplicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Sevilla, se incorporarán a las condiciones económicas y sociales pactadas en este Convenio, previa reunión y fijación por la Comisión Paritaria del mismo.

**QUINTA. —PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA**

Tal y como se acordó en el anterior convenio colectivo, el Plus de Quebranto de moneda desapareció, al no efectuarse operaciones de cobro con dinero en metálico y no haber posibilidad de

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

descuadre en caja. Por ello, el personal administrativo de oficinas de atención al público de los diferentes municipios que venían percibiendo dicho plus a la fecha de 31/12/2021, seguirá percibiendo el mismo, hasta su jubilación. Dicho plus a fecha 1 de enero del 2.024 es de 93,78 euros/mensuales en el caso de jornada completa y de 46,88 euros/mes en el caso de jornada partida y se verá revisado con la misma revisión anual que experimente el Salario Base.

**SEXTA. —ENCUADRAMIENTO DEL JEFE DE ZONA/SERVICIO**

Tal y como se acordó en el anterior convenio, se acuerda que el puesto de trabajo del Jefe de Servicio, queda encuadrado en la categoría profesional de "Jefe de Área/Negociado/Zona" del grupo IV del anexo I.

No obstante, el personal en activo que esté desarrollando dichas funciones, continuará ostentando la categoría profesional que tuviera a fecha 31/12/2021.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

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

**Segunda.** —Las partes manifiestan el compromiso de estabilidad del personal estructural de la plantilla de Aguas del Huesna existente en el momento de la firma del acuerdo alcanzado sobre el presente Convenio.

**Tercera.** — Los incrementos retributivos de aplicación en los ejercicios del 2026-2028 serán los que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el conjunto de los empleados públicos y resultarán, en su caso, de aplicación sobre los conceptos incluidos en el Capítulo II (Condiciones Económicas) y sobre los artículos del Capítulo V (Condiciones Sociales) que tengan contenido económico.

**Parte Social**

Eduardo Contreras Parrilla  
Germán Fernández Ruiz  
Joaquín Hortelano Barrera  
Juana López Luna  
José Ramón Maldonado Vázquez  
Juan Manuel Muñoz Jiménez  
Francisco José Muñoz Santos  
Emilia Pérez Boyano  
José María Sanabria Ariza

**Parte Empresarial**

Emilio Pachón Márquez  
José Luis Daza Sierra  
Miguel Fernández Álvarez  
Raúl Carrasco Romero

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

**ANEXO I****GRUPOS ECONÓMICOS**

Las distintas categorías profesionales del personal que presta sus servicios en Aguas del Huesna, se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos Económicos:

**Grupo V.**-Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Máster Universitario.

**Grupo IV.**-Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Grado Universitario.

**Grupo III.**-Título de Bachiller, Técnico Superior en F.P., Formación Profesional de 2.º Grado o equivalente, con las excepciones que por razón del oficio pudieran establecerse. (\*)

**Grupo II.**-Título de Graduado Escolar, Certificado de Secundaria, Técnico de F.P., Formación Profesional de 1.º Grado o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse. (\*)

**Grupo I.**- Certificado de Escolaridad.

No obstante, el personal en activo a la firma del presente Convenio, continuará encuadrado en el Grupo Económico en el que se incluye su categoría. Por otra parte, no se exigirá titulación al personal laboral que desee presentarse al procedimiento de ascenso establecido en el artículo 47 cuando éste se refiera a plazas vacantes de las categorías recogidas en el Grupo "II" o en el Grupo "III", en ese último caso, cuando nos encontremos ante las excepciones establecidas por razón de oficio, por considerarlas categorías propias del desarrollo profesional en el seno de la Empresa. En el caso de contrataciones temporales se estará a lo dispuesto en el procedimiento de la bolsa de trabajo.

**Grupo «V»:****• Grupo «V-1»:**

- Director Ejecutivo.
- Director.
- Jefe de Departamento.

**• Grupo «V-2»:**

- Licenciado.
- Ingeniero.
- Arquitecto.
- Máster Universitario.

**Grupo «IV»:**

- Jefe de Área/Negociado/Zona.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

- Responsable de Sección.
- Coordinador de Laboratorio.
- Diplomado.
- Ingeniero Técnico.
- Arquitecto Técnico.
- Grado Universitario.

**Grupo «III»:**

- Inspector (\*).
- Delineante Proyectista.
- Técnico de Laboratorio.
- Administrativo (\*).
- Lector (\*).
- Capataz (\*).
- Jefe de Equipo (\*).
- Jefe de Equipo Electromecánico.
- Operario Electromecánico.
- Operario de E.D.A.R.
- Operario de E.T.A.P.
- Operario de Saneamiento (\*).
- Operario de Red en Alta (\*).
- Operario de Red en Baja (\*).
- Operario Buscafugas (\*).
- Técnico de Grado Superior.

**Grupo «II»:**

- Analista de Laboratorio.
- Auxiliar Técnico.
- Auxiliar Técnico Toma de Muestras (\*).
- Auxiliar Administrativo (\*).
- Ayudante (\*).
- Ayudante Electromecánico.
- Técnico de Grado Medio.

**Grupo «I»:**

- Limpiador.

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

- Ordenanza Conductor.
- Peón

**ANEXO II****TABLA RETRIBUTIVA PARA EL EJERCICIO 2026**

	<b>SALARIO BASE ANUAL</b>	<b>PAGAS EXTRA ANUAL</b>	<b>ANTIGÜEDAD TRIENIOS ANUAL</b>
<b>GRUPO I</b>	23.945,77 €	6.453,95 €	397,69 €
<b>GRUPO II</b>	26.973,06 €	6.846,01 €	423,45 €
<b>GRUPO III</b>	30.003,27 €	7.445,63 €	463,44 €
<b>GRUPO IV</b>	38.013,33 €	8.669,22 €	594,29 €
<b>GRUPO V-2</b>	38.377,42 €	9.033,33 €	610,54 €
<b>GRUPO V-1</b>	55.266,06 €	12.120,99 €	742,60 €

**COMPLEMENTOS****Artículo 11: Complemento Director**

<b>GRUPO V</b>	<b>Anual</b>
Director Ejecutivo	8.690,14 €
Director	4.749,42 €

**Artículo 13: Complemento Responsabilidad**

<b>GRUPO IV</b>	<b>Anual</b>
Jefe de Área/Negociado/Zona	3.268,22 €
Responsable de Sección	3.075,70 €
<b>GRUPO III</b>	
Inspector	3.075,70 €
Capataz	3.075,70 €
Jefe de Equipo	3.075,70 €

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

**Artículo 14: Complemento de complejidad  
Técnica**

GRUPO III	Anual
Delineante Proyectista	3.025,63 €
Capataz	1.495,38 €
Administrativo	142,19 €
Lector	142,19 €
Inspector	142,19 €
Jefe de equipo	142,19 €
Operario	142,19 €
Técnico de Laboratorio	142,19 €
GRUPO II	
Analista de Laboratorio	486,73 €
Auxiliar Técnico	486,73 €
Auxiliar Administrativo	486,73 €

**Artículo 15: Complemento de Disponibilidad**

Trabajadores según artículo 15	Anual
<b>GRUPO IV</b>	6.798,50 €
<b>GRUPO III</b>	3.850,68 €

**Artículo 16: Complemento de exposición al Riesgo**

GRUPO III	Anual
Capataz	2.734,06 €
Lector	2.734,06 €
Inspector	2.734,06 €
Jefe de equipo	2.734,06 €
Operario	2.734,06 €
GRUPO II	
Ayudante	2.734,06 €
Auxiliar Toma muestras	2.734,06 €
GRUPO I	
Peón	375,90 €
Ordenanza Conductor	375,90 €

**Artículo 17: Complementos de Rotación**

TURNOS	ANUAL
3 Turnos (M/T/N)	1.353,13 €

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

2 Turnos (M/N o T/N)	423,80 €
2 Turnos (M/T)	296,27 €

**Artículo 18: Complemento de Guardias Localizadas y demás**

TIPO	SEMANAL
Guardias Localizadas	194,20 €
Rondas	137,60 €
Mantenimiento y revisión instalaciones	137,60 €

**Artículo 21: Complemento de Funciones**

GRUPO I	Anual
Todas las categorías	1.169,43 €

**Artículo 22: Complementos de Nocturnidad**

GRUPO	NOCTURNIDAD €/hora
I	3,19 €
II	3,58 €
III	4,00 €

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

IV	5,09 €
V	5,84 €
<b>TURNOS</b>	<b>MENSUAL</b>
3 Turnos (M/T/N)	162,14 €

**Artículo 23: Horas Extraordinarias**

GRUPO	Euros/hora	
	Antigüedad menor a 21 años	Antigüedad mayor a 21 años
I	16,84 €	17,60 €
II	18,66 €	19,49 €
III	20,66 €	21,57 €
IV	25,49 €	26,46 €
V	29,77 €	31,15 €

**Artículo 24: Festivos**

Festivos €/día	Festivos €/hora
137,59 €	19,66 €

**Artículo 25: Desplazamientos**

IMPORTE POR KILÓMETROS
0,38 € /Kilómetro

**Artículo 26: Dietas**

GRUPO	Dieta de manutención reducida (1 comida)	Media de manutención completa (Almuerzo y cena)	Dieta completa (Manutención completa+alojamiento)	Por alojamiento
I	17,66 €	35,29 €	96,47 €	61,18 €
II	17,66 €	35,29 €	96,47 €	61,18 €
III	17,66 €	35,29 €	96,47 €	61,18 €

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
**2028** Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.

IV	23,40 €	46,78 €	129,29 €	82,50 €
V	23,40 €	46,78 €	129,29 €	82,50 €

**Módulos a la Jubilación y Evaluación al desempeño**

GRUPO	Importe
I	2.254,95 €
II	2.450,40 €
III	2.685,09 €
IV	3.334,57 €
V	3.821,35 €

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus  
**2028** trabajadores.

**ANEXO III**

**RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO**

Área:	Unidad:	Denominación Puesto	Grupo Profesional	Servicio	Forma de Provisión	Titulación Académica	Formación específica	Observaciones	Estado
VICEPRESIDENCIA	LIBRE DESIGNACIÓN								
		VICEPRESIDENTE		VICEPRESIDENCIA	L				O
		GERENTE		GERENCIA	L				O
		COORDINADOR		COORDINACIÓN	L				O
		COORDINADOR		COORDINACIÓN	L				O
			Número de puestos: 4						
			Número de puestos del Área: 4						
Área:	GERENCIA								
Unidad:	DIRECCIÓN GENERAL								
		Denominación Puesto	Grupo Profesional	Servicio	Forma de Provisión	Titulación Académica	Formación específica	Observaciones	Estado
		DIRECTOR EJECUTIVO	V-1	DIRECCIÓN TÉCNICA	C	IGCC			O
		DIRECTOR EJECUTIVO	V-1	DIRECCIÓN DE SERVICIOS	C	LDDR			O
		DIRECTOR EJECUTIVO	V-1	DIRECCIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA	C	LDOC			V
		JEFE DE DEPARTAMENTO	V-1	CALIDAD	C	IGCC			O
		LICENCIADO	V-2	SEGURIDAD Y SALUD	C		PREV		O

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus  
**2028** trabajadores.

JEFE DE AREA	IV	IN NOVACIÓN TECNOLÓGICA	C			O
RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	SISTEMAS INFORMÁTICOS	C			O
RESPONSABLE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO	IV	COMUNICACIÓN E IMAGEN	C			O
	III	COMUNICACIÓN E IMAGEN	C			O
Números de puestos: 9						
<b>Unidad:</b>						
SEGURIDAD Y SALUD ADMINISTRATIVO	III	ADMINISTRATIVA	C			O
ADMINISTRATIVO	III	ADMINISTRATIVA	C		Puesto de nueva creación	O
Números de puestos: 2 Número de puestos del Área: 11						
<b>Área:</b>						
<b>Unidad:</b>						
DIRECCIÓN TÉCNICA						
Denominación Puesto	Grupo Profesional	Servicio	Forma de Provisión	Titulación Académica	Formación específica	Observaciones Estado
DIRECTOR	V-1	EXPLOTACIÓN	C			O
DIRECTOR	V-1	PRODUCCIÓN Y MEDIO AMBIENTE	C	IGCC		O
DIRECTOR	V-1	INGENIERIA Y NUEVAS INFRAESTRUCTURAS	C	IGCC		O
JEFE DE AREA	IV	SERVICIOS TÉCNICOS DE EXPLOTACIÓN MANTENIMIENTO ELECTRICO Y TELECONTROL	C			O
JEFE DE AREA	IV	TOPOGRAFIA Y DELINEACIÓN	C			O
RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	TOPOGRAFIA Y DELINEACIÓN	C			O
RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	TOPOGRAFIA Y DELINEACIÓN	C			O
DELINEANTE PROYECTISTA	III	TOPOGRAFIA Y DELINEACIÓN	C			O
DELINEANTE PROYECTISTA	III	TOPOGRAFIA Y DELINEACIÓN	C			O
DELINEANTE PROYECTISTA	III	TOPOGRAFIA Y DELINEACIÓN	C			O
INSPECTOR	III	VIGILANCIA DE OBRAS	C			O

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus  
**2028** trabajadores.

INSPECTOR	III	VIGILANCIA DE OBRAS	C		O
ADMINISTRATIVO	III	CONTROL DOCUMENTAL	C		O
	Números de puestos: 13				
<b>Unidad</b>					
EXPLOTACIÓN					
JEFE DE ZONA	IV	DISTRIBUCIÓN ZONA 1	C		O
JEFE DE ZONA	IV	DISTRIBUCIÓN ZONA 2	C		O
JEFE DE ZONA	IV	DISTRIBUCIÓN ZONA 3	C		O
JEFE DE AREA	IV	CONTROL DE REDES	C		O
JEFE DE AREA	IV	SANEAMIENTO	C		O
INSPECTOR	III	ANTIFRAUDES	C	Puesto de nueva creación	O
OPERARIO RED EN BAJA	III	ANTIFRAUDES	C		O
	Número de puestos: 7				
<b>Unidad</b>					
DISTRIBUCIÓN ZONA 1					
OPERARIO RED EN BAJA	III	EL PEDROSO	C		O
ADMINISTRATIVO	III	EL PEDROSO	C		O
OPERARIO RED EN BAJA	III	EL PEDROSO	C		O
OPERARIO RED EN BAJA	III	EL REAL DE LA JARA	C		O
OPERARIO RED EN BAJA	III	EL REAL DE LA JARA	C		O
ADMINISTRATIVO	III	EL REAL DE LA JARA	C		O
OPERARIO RED EN BAJA	III	VVA. RIO Y MINAS	C		O
OPERARIO RED EN BAJA	III	VVA. RIO Y MINAS	C		O
ADMINISTRATIVO	III	VVA. RIO Y MINAS	C		O
ADMINISTRATIVO	III	ALCOLEA	C	Jornada Parcial	O
OPERARIO RED EN BAJA	III	ALCOLEA	C		O
OPERARIO RED EN BAJA	III	ALCOLEA	C		O
OPERARIO RED EN BAJA	III	ALCOLEA	C		O





**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus  
**2028** trabajadores.

Unidad										
OPERARIO RED EN BAJA	III	CASTILLO DE LAS GUARDAS	C							O
ADMINISTRATIVO	III	CORRETORNOS ZONA 2	C							V
		Número de puestos: 39								
DISTRIBUCIÓN ZONA 3										
OPERARIO RED EN BAJA	III	LOS PALACIOS	C							O
CAPATAZ	III	LOS PALACIOS	C							O
ADMINISTRATIVO	III	LOS PALACIOS	C							O
OPERARIO RED EN BAJA	III	LOS PALACIOS	C							O
ADMINISTRATIVO	III	LOS PALACIOS	C							O
OPERARIO RED EN BAJA	III	LOS PALACIOS	C							O
OPERARIO RED EN BAJA	III	LOS PALACIOS	C							O
OPERARIO ELECTROMECÁNICO	III	LOS PALACIOS	C					ELECT		O
OPERARIO ELECTROMECÁNICO	III	LOS PALACIOS	C					ELECT		O
OPERARIO RED EN BAJA	III	LOS PALACIOS	C							O
OPERARIO RED EN BAJA	III	LOS PALACIOS	C							O
ADMINISTRATIVO	III	LAS CABEZAS	C							O
OPERARIO RED EN BAJA	III	LAS CABEZAS	C							O
JEFE EQUIPO RED EN BAJA	III	LAS CABEZAS	C							O
ADMINISTRATIVO	III	LAS CABEZAS	C							O
OPERARIO RED EN BAJA	III	LAS CABEZAS	C							V
LIMPIADORA	I	LAS CABEZAS	C							O
OPERARIO ELECTROMECÁNICO	III	LAS CABEZAS	C					ELECT		O
OPERARIO RED EN BAJA	III	LAS CABEZAS	C							O
OPERARIO RED EN BAJA	III	LAS CABEZAS	C							O
CAPATAZ	III	LEBRIJA	C							O
OPERARIO RED EN BAJA	III	LEBRIJA	C							O
ADMINISTRATIVO	III	LEBRIJA	C							O

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus  
**2028** trabajadores.

	OPERARIO RED EN BAJA	III	LEBRÍA	C		O
	OPERARIO RED EN BAJA	III	LEBRÍA	C		O
	ADMINISTRATIVO	III	LEBRÍA	C		O
	OPERARIO RED EN BAJA	III	LEBRÍA	C		O
	OPERARIO RED EN BAJA	III	LEBRÍA	C		O
	ADMINISTRATIVO	III	EL CUERVO	C		O
	OPERARIO RED EN BAJA	III	EL CUERVO	C		O
	OPERARIO RED EN BAJA	III	EL CUERVO	C		O
	OPERARIO RED EN BAJA	III	EL CUERVO	C	Puesto de nueva creación	Y
	ADMINISTRATIVO	III	CORRETORNOS.ZONA.3	C	Puesto de nueva creación	V
			Número de puestos: 33			
Unidad	CONTROL DE REDES					
	OPERARIO BUSCAFUGAS	III	BUSQUEDA DE FUGAS	C	Jornada a turnos	O
	OPERARIO BUSCAFUGAS	III	BUSQUEDA DE FUGAS	C	Jornada a turnos	O
	JEFE EQUIPO BUSCAFUGAS	III	CONTROL REDES	C	Jornada a turnos	O
			Número de puestos: 3			
Unidad	SANEAMIENTO			C		
	OPERARIO SANEAMIENTO	III	SANEAMIENTO NORTE	C	Permiso de conducción clase C	O
	OPERARIO SANEAMIENTO	III	SANEAMIENTO NORTE	C	Permiso de conducción clase C	O
	OPERARIO SANEAMIENTO	III	SANEAMIENTO NORTE	C	Permiso de conducción clase C	O
	CAPATAZ	III	SANEAMIENTO	C	Permiso de conducción clase C	O
	OPERARIO SANEAMIENTO	III	SANEAMIENTO SUR	C	Permiso de conducción clase C	O
	OPERARIO SANEAMIENTO	III	SANEAMIENTO SUR	C	Permiso de conducción clase C	O
	OPERARIO SANEAMIENTO	III	SANEAMIENTO CENTRO	C	Permiso de conducción clase C	O

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus  
**2028** trabajadores.

Unidad	OPERARIO SANEAMIENTO	III	SANEAMIENTO CENTRO	C	Permiso de conducción clase C	O
		Número de puestos: 8				
<b>Unidad</b>	<b>PRODUCCIÓN Y MEDIO AMBIENTE</b>					
	JEFE DE AREA	IV	ETAP - EDAR NORTE	C		O
	JEFE DE AREA	IV	EDAR SUR	C		O
	JEFE DE AREA	IV	CONTROL DE CALIDAD	C		O
		Número de puestos: 3				
<b>Unidad</b>	<b>SISTEMAS DE ADUCCIÓN</b>					
	CAPATAZ	III	MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO	C	ELECT	O
	CAPATAZ	III	MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO	C	ELECT	O
	JEFE EQUIPO RED ALTA	III	MONTAIE DE REDES	C		O
	JEFE EQUIPO RED ALTA	III	MONTAIE DE REDES	C		O
	OPERARIO RED ALTA	III	MONTAIE DE REDES	C		O
	OPERARIO RED ALTA	III	MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO	C	ELECT	O
	OPERARIO RED ALTA	III	MONTAIE DE REDES	C		O
		Número de puestos: 7				
<b>Unidad</b>	<b>ETAP - EDAR NORTE</b>					
	JEFE EQUIPO ELECTROMECÁNICO	III	MANTENIMIENTO ELECTROMECÁNICO	C	ELECT	O
	ADMINISTRATIVO	III	TELEMANDO Y TELECONTROL	C		O
	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos
	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos
	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos
	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos
	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos
	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos
	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus  
**2028** trabajadores.

	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos	O
	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos	O
	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos	O
	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos	O
	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos	O
	OPERARIO TURNOS	III	OPERARIO DE PLANTA	C	ELECT	Jornada a turnos	O
	OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	OPERARIO DE PLANTA FINES DE SEMANA	C	ELECT	Jornada Fin de semana	O
	OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	EDAR CARMONA	C	ELECT		O
	OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	MANTENIMIENTO ELECTROMECHANICO	C	ELECT		O
	OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	MANTENIMIENTO ELECTROMECHANICO	C	ELECT	Puesto de nueva creación	V
	OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	EDAR EL REAL DE LA JARA	C	ELECT		O
			Número de puestos: 19				
Unidad	EDAR SUR						
	JEFE EQUIPO ELECTROMECHANICO	III	MANTENIMIENTO ELECTROMECHANICO	C	ELECT		O
	OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	EDAR UTRERA	C	ELECT		O
	OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	EDAR LOS PALACIOS	C	ELECT		O
	OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	EDAR LEBRIJA	C	ELECT		O
	OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	EDAR UTRERA	C	ELECT		O
	OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	EDAR LOS PALACIOS	C	ELECT		O
	OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	EDAR LAS CABEZAS	C	ELECT		O
			Número de puestos: 7				
Unidad	CONTROL DE CALIDAD						
	COORDINADOR LABORATORIO	IV	LABORATORIO ETAP - CALIDAD	C			V
	TÉCNICO LABORATORIO	III	TOMAMUESTRAS	C			O
	COORDINADOR LABORATORIO	IV	LABORATORIO ETAP - FISICO/QUIMICO	C			O
	COORDINADOR LABORATORIO	IV	LABORATORIO BRENES	C			O

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus  
**2028** trabajadores.

TÉCNICO LABORATORIO	III	LABORATORIO ETAP - AGUAS NATURALES	C		O
COORDINADOR LABORATORIO	IV	LABORATORIO ETAP - MICROBIOLOGIA	C		O
COORDINADOR LABORATORIO	IV	LABORATORIO EDAR UTRERA - AGUAS RESIDUALES	C		O
COORDINADOR LABORATORIO	IV	LABORATORIO EDAR UTRERA	C		O
RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	CONTROL VERTIDOS	C		O
	Número de puestos: 9				
Unidad		INGENIERIA Y NUEVAS INFRAESTRUCTURAS			
JEFE DE DEPARTAMENTO	V-1	PLANIFICACION Y PROYECTOS	C		O
RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	EXPROPIACIONES	C		O
	Número de puestos: 2				
Unidad		MANTENIMIENTO ELÉCTRICO Y TELECONTROL			
OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	SEVILLA	C	ELECT	O
OPERARIO ELECTROMECHANICO	III	SEVILLA	C	ELECT	O
	Número de puestos: 2				
Unidad		SERVICIOS TÉCNICOS DE EXPLOTACIÓN			
OPERARIO RED EN BAJA	III	TOMA MUESTRAS - ACTUALIZACIÓN CARTOGRAFIA	C		V
	Número de puestos: 1				
	Número de puestos del Área: 182				
Área:		DIRECCIÓN DE SERVICIOS			
Unidad:		SERVICIOS			
Denominación Puesto	Grupo Profesional	Servicio	Forma de Provisión	Titulación Académica	Formación específica
JEFE DE AREA	IV	RECURSOS HUMANOS	C	GRAD	O
JEFE DE NEGOCIADO	IV	ASESORIA JURIDICA	C		O

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus  
**2028** trabajadores.

	JEFE DE NEGOCIADO	IV	ASESORIA JURÍDICA	C			O
	RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	ASESORIA JURÍDICA	C			O
	ADMINISTRATIVO	III	ASESORIA JURÍDICA- RECEPCIÓN	C			O
	ADMINISTRATIVO	III	ASESORIA JURÍDICA	C			O
	ADMINISTRATIVO	III	ASESORIA JURÍDICA	C			Puesto de nueva creación
	RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	COMPRAS Y ALMACÉN	C			O
	LICENCIADO	V-2	ASESORIA JURÍDICA	C	LDDR		O
		Número de puestos: 9					
Unidad	RECURSOS HUMANOS						
	ADMINISTRATIVO	III	ADMINISTRATIVA	C			O
	ADMINISTRATIVO	III	ADMINISTRATIVA	C			O
	ORDENANZA CONDUCTOR	I	ORDENANZA CONDUCTOR	C			O
		Número de puestos: 3					
Unidad	COMPRAS Y ALMACÉN						
	ADMINISTRATIVO	III	ALMACÉN	C			O
		Número de puestos: 1					
Unidad	DEFENSOR DEL USUARIO						
	RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	DEFENSOR DEL USUARIO	C			O
	RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	DEFENSOR DEL USUARIO	C			O
		Número de puestos: 2					
		Número de puestos del Área: 15					
Área:	DIRECCIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA						
Unidad:	COMERCIAL						
	Denominación Puesto	Grupo Profesional	Servicio	Forma de Provisión	Titulación	Formación	Observaciones Estado

**2026** Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus  
**2028** trabajadores.

			Académica	específica	
	JEFE DE DEPARTAMENTO	V-1	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	C	O
	JEFE DE DEPARTAMENTO	V-1	GESTIÓN DE ABOBADOS	C	O
	Número de puestos: 2				
Unidad:	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS				
	JEFE DE NEGOCIADO	IV	CONTABILIDAD FINANCIERA Y ANALÍTICA	C	O
	JEFE DE NEGOCIADO	IV	FISCALIDAD, TESORERÍA Y CONTROL INTERNO	C	O
	RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	INVENTARIO PROV. Y ORDENES DE TRABAJO	C	O
	ADMINISTRATIVO	III	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	C	O
	ADMINISTRATIVO	III	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	C	O
	ADMINISTRATIVO	III	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	C	O
	Número de puestos: 6				
Unidad:	GESTIÓN DE ABOBADOS				
	JEFE DE NEGOCIADO	IV	LECTURA E INSPECCIÓN	C	O
	JEFE DE NEGOCIADO	IV	ATENCIÓN AL CLIENTE	C	O
	ADMINISTRATIVO	III	ATENCIÓN AL CLIENTE	C	O
	ADMINISTRATIVO	III	ATENCIÓN AL CLIENTE	C	O
	ADMINISTRATIVO	III	ATENCIÓN AL CLIENTE	C	O
	ADMINISTRATIVO	III	ATENCIÓN AL CLIENTE	C	O
	RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	FACTURACIÓN	C	O
	RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	FACTURACIÓN	C	O
	RESPONSABLE DE SECCIÓN	IV	FACTURACIÓN	C	O
	ADMINISTRATIVO	IV	FACTURACIÓN	C	O
	Número de puestos: 10				
Unidad:	LECTURA E INSPECCIÓN				



## 2026 Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus 2028 trabajadores.

El criterio general es el del concurso de méritos para todos los puestos de trabajo, excepto personal adscrito a Vicepresidencia.

C CONCURSO  
L LIBRE DESIGNACIÓN

### 2.- ESTADO:

V VACANTE  
O OCUPADO

### 3.- OBSERVACIONES

Esta columna se utilizará para hacer constar las circunstancias que constituyen un elemento esencial para el desempeño del puesto y pueden ser:

A Amortizar Puestos que deben ser amortizados cuando estos se queden vacantes  
Jornada a turnos Jornada de trabajo con horario especial dividido en turnos  
Jornada fin de semana  
Jornada Parcial  
Permiso de conducción tipo C

### 4.- TITULACIONES

En esta columna se consignará la titulación académica específica cuando sea necesaria además de la genérica correspondiente al grupo al que se haya adscrito el puesto. Esta especificidad sólo se admitirá cuando se deduzca objetivamente de la índole de las funciones a desempeñar o de la aplicación de normativa reglamentaria.

GRAD Título de Graduado social o título de Grado equivalente.  
IGCC Título de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos o título equivalente que habilite para el ejercicio de esta profesión regulada, de acuerdo con la legalidad vigente.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus**  
**2028** **trabajadores.**

IGTI	Título de Ingeniero Técnico Industrial o título equivalente que habilite para el ejercicio de esta profesión regulada, de acuerdo con la legalidad vigente.
LDDR	Licenciatura en Derecho.
LDOC	Licenciatura en Ciencias Políticas y Económicas, Empresariales o Derecho.

5.- FORMACIÓN:

En esta columna se expresará la formación requerida cuando de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo se deduzca su exigencia y siempre que la misma pueda ser acreditada por la posesión de diplomas o títulos reconocidos por la Administración.

ELECT	ELECTROMECÁNICO
PREV	TÉCNICO SUPERIOR PREVENCIÓN

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.****ANEXO IV****INSTRUCCIONES RELATIVAS A LA SOLICITUD DEL ABONO DEL COMPLEMENTO  
POR IT DEL 100%**

Aguas del Huesna aprueba los supuestos en que, con carácter excepcional y debidamente justificados, darán lugar al abono del 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, y que hará extensivo a todo el proceso de incapacidad, mediante el cual, los empleados puedan solicitar el complemento por IT que suponga la percepción del 100% de las retribuciones durante el proceso de incapacidad.

Los supuestos en los que procede la solicitud de dicho complemento son los siguientes:

**INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS:**

- Deberá presentarse justificante médico de la intervención quirúrgica o de una intervención médica invasiva y acreditarse que la baja tiene la misma causa que la intervención y que ha sido prescrita por personal facultativo.
- Si la actuación médica quirúrgica se produce una vez iniciada la situación de IT, se computará la percepción del 100% a partir del primer día de producida la intervención, no en los periodos previos, excepto si el motivo de la IT es alguno de los procesos aprobados por la resolución.
- Se consideran intervenciones quirúrgicas, a los efectos del abono del 100% de las retribuciones, todas las intervenciones médicas invasivas tales como laparoscopias, colonoscopias, gastroscopias u otras de características similares por un periodo de 1 día, que será coincidente con el de la exploración.

**HOSPITALIZACIÓN Y SUPUESTOS ASIMILADOS:**

- Se incluyen las exploraciones complementarias y tratamientos que deban realizarse en institución cerrada.
- Se considerará también hospitalización la "hospitalización domiciliaria" indicada expresamente en los documentos del Sistema Público de Salud.
- Se incluyen los periodos de observación y permanencia en los Servicios de Urgencias Hospitalarias por un periodo mínimo de 12 horas. No tendrán esta consideración las consultas que se realicen en los servicios de urgencias si no lleva aparejada estas características.
- En todos los casos deberá presentarse justificante de hospitalización emitido por el centro hospitalario (original o fotocopia compulsada por Aguas del Huesna) y acreditarse que la situación de baja tiene la misma causa de la hospitalización. Silla hospitalización se produce una vez iniciada la situación de baja, la fecha a partir de la cual se computará el abono del 100% será la del ingreso en hospital (salvo que la causa de baja haya sido alguno de los procesos aprobados a continuación).

**ENFERMEDADES ONCÓLOGICAS:**

- También tendrán derecho a la percepción del 100% el personal que tenga que ser sometido a tratamientos intermitentes de quimioterapia y radioterapia y, en el momento de recibirlos, se encuentre en situación de alta laboral de su proceso oncológico, durante el tiempo para recibir dichos tratamientos y recuperarse de los mismos.

**ENFERMEDADES DIGESTIVAS GRAVES, INCLUIDAS ENFERMEDADES HEPÁTICAS Y PANCREÁTICAS:**

- Hemorragias digestivas.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

- Pancreatitis aguda o fases severas de pancreatitis crónicas reagudizadas.
- Hepatitis aguda o fases severas de hepatitis crónicas descompensadas y/o con riesgo de contagio a terceros.
- Cirrosis hepática descompensada.
- Enfermedad de Crohn y colitis ulcerosas en fases agudas.
- Úlcera péptica sangrante o perforada.
- Brotes diverticulitis con repercusión orgánica y/o funcional.

**ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES:**

- Cardiopatía isquémica en fase aguda.
- Crisis hipertensiva refractaria al tratamiento.
- Miocardiopatías descompensadas.
- Arritmias con repercusión hemodinámica.
- Pericarditis aguda y brotes severos de pericarditis crónica
- Valvulopatías con repercusión hemodinámica.

**ENFERMEDADES RESPIRATORIAS:**

- Embolismo pulmonar.
- Reagudizaciones de asma bronquial con repercusiones orgánicas y/o funcionales.
- Neumonías.
- Pleuritis y pleuresías.
- Reagudizaciones de enfisemas pulmonares y bronquiectasias.
- COVID.

**ENFERMEDADES RENALES:**

- Pielonefritis agudas o crónicas con repercusión funcional.
- Síndrome nefrótico y nefrítico con repercusión funcional por insuficiencia renal manifiesta.
- Patología calicial y ureteral con hidronefrosis.
- Patología vesical con obstrucción de vías urinarias.

**EMBARAZO COMPLICADO:**

- Placenta previa.
- Gestación múltiple.
- Pre-eclampsia.
- Embarazos en tratamiento por unidades de embarazo de riesgo de instituciones cerradas.

**ENFERMEDADES INFECCIOSAS, METABÓLICAS Y GLANDULARES:**

- Descompensaciones de Diabetes Mellitus con repercusiones orgánicas funcionales.
- Descompensaciones de híper o hipotiroidismo con repercusiones orgánicas o funcionales.
- Insuficiencia suprarrenal aguda.
- Procesos sépticos con compromiso orgánico y/o funcional.

**ENFERMEDADES ÓSEAS:**

- Brotes agudos de espondilitis anquilosante.
- Traumatismos con repercusión orgánica y/o funcional, incluidas fracturas de huesos largos y articulaciones.
- Osteomielitis.
- Brotes de artritis de distintas etiologías con alteraciones serológicas y repercusión funcional.

**ENFERMEDADES NEUROPSIQUIÁTRICAS Y DE LOS ORGANOS DE LOS SENTIDOS:**

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

- Crisis epilépticas documentadas.
- Mielitis.
- Neuropatías centrales.
- Neuropatías periféricas con repercusiones funcionales.
- Brotes o fases con sintomatología severa de esclerosis múltiple.
- Accidentes vasculares cerebrales con repercusión funcional.
- Fases agudas de enfermedad de Parkinson.
- Delirios, cuadros confusionales y demencias con valoración psiquiátrica.
- Brotes psicóticos y esquizofrénicos con valoración psiquiátrica.
- Intentos acreditados de autolisis.
- Desprendimiento de retina.
- Conjuntivitis y queratitis herpética.

**COMPLICACIONES DEL SIDA:**

- Complicaciones invalidantes para el afectado o lesivas para terceras personas por riesgo de contagio.

**ENFERMEDADES HEMATOLÓGICAS E INMUNOLÓGICAS:**

- Anemias agudas con repercusión funcional.
- Tromboembolismos con repercusión orgánica o funcional.
- Discrasias sanguíneas graves.
- Colagenosis en fases agudas o crónicas descompensadas con comprobación serológica y funcional.
- Alteraciones de la inmunidad con repercusión orgánica o funcional.

Se tendrán en cuenta también aquellos procesos no recogidos inicialmente en este listado pero que puedan serlo posteriormente tras las debidas acreditaciones que justifiquen su necesidad de inclusión.

El personal en situación de IT que considere que el diagnóstico que motiva dicha situación obedece a algunos de los procesos recogidos con anterioridad, deberán solicitarlo expresamente, mediante el formulario que se contempla al final de este anexo.

Cualquier extremo o consideración sobre conocimiento, interpretación o tramitación de datos e informes médicos, será sometido a la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal.

Dicha solicitud deberá realizarse conforme a las siguientes Instrucciones, que en todo caso serán de obligado cumplimiento, y afectarán a todos los empleados:

1.- Los empleados/as están obligados/as a presentar el documento justificativo de su situación de Incapacidad Temporal - partes de baja, confirmación y alta emitidos por el Servicio Andaluz de Salud, reservándose la empresa el derecho a la adopción de cuantas medidas disciplinarias pudieran derivar de dicho incumplimiento, de acuerdo con lo previsto en el art. 88 del Convenio Colectivo.

2.- Será requisito indispensable para considerar el abono del 100% de la IT, el presentar, junto con el correspondiente parte de baja, los documentos siguientes, en función de la causa de la que derive la incapacidad temporal:

2.1- Salvo en los casos señalados en los apartados siguientes, informe clínico del facultativo especialista del Servicio Andaluz de la Salud que proceda según el proceso, que acredite que la situación de IT es consecuencia directa de los procesos aprobados.

2.2- En caso de hospitalización deberá presentar justificante de ingreso o tratamiento hospitalario, y fecha de ingreso y alta hospitalaria emitido por la institución que proceda.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

2.3- Justificante de intervención quirúrgica y fecha de la misma.

2.4- Justificante del procedimiento médico invasivo.

La falta de presentación de los documentos que, según el supuesto, fueran necesarios, implicará la pérdida del derecho que, en su caso, detentase el empleado/a a percibir el 100% de sus retribuciones.

3.- Mediante informes que respeten la confidencialidad médica, sobre la procedencia uno del abono del 100%, si los informes aportados justifican o no su pertenencia a algunos de los procesos señalados anteriormente. se podrá determinar, en su caso, la procedencia de la prestación con carácter retroactivo cuando se determine que el proceso que inició la Incapacidad Temporal se encuentra incluido entre los aprobados, si bien en un primer momento no se diagnosticase así por los facultativos emisores de los partes de IT.

4.- Recursos Humanos es competente para resolver las solicitudes de abono del 100% de la prestación de Incapacidad Temporal. Si dicha solicitud se estima en sentido positivo se llevará a cabo el reintegro en nómina de las cantidades correspondientes hasta alcanzar el 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se viniera percibiendo en el mes anterior por el empleado/a. Si se estimara en sentido negativo, se contestará por escrito, habiendo consultado previamente con el Comité de Empresa

5.- La solicitud deberá presentarse en el plazo máximo de un mes pasado el proceso causante.

6.- La solicitud tendrá el siguiente formato:

SOLICITUD DE ABONO DEL COMPLEMENTO DEL 100% DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN.

D/D<sup>a</sup>.....con DNI....., a domicilio a efectos de notificación en .....; adscrito al Departamento, Área, Servicio, Zona.....;

EXPONE:

Firmado:

Documentos adjuntos:

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.****ANEXO V****BASES PROMOCIONES INTERNAS****REGLAMENTO DE PROMOCIÓN INTERNA DE "AGUAS DEL HUESNA", S.L.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 47 del vigente Convenio Colectivo de Aguas del Huesna, S.L., las convocatorias para la promoción interna de las vacantes se regirán por el siguiente reglamento:

**PRIMERA.-NORMAS GENERALES.**

Las vacantes de cualquier categoría profesional o las plazas de nueva creación en los distintos centros de trabajo de Aguas del Huesna se tendrán que ofrecer al personal laboral de Aguas del Huesna.

Las plazas cubiertas indebidamente por procedimientos en contra de lo establecido en el artículo 47 del Convenio colectivo de Aguas del Huesna, se entenderán continúan vacantes sin perjuicio de los derechos adquiridos que la ocupación indebida hubiera podido generar.

La promoción interna se ha de realizar mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los siguientes:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases, así como de la planificación y seguimiento de los procesos selectivos.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, así como confidencialidad en su actuación.
- e) Fiabilidad y validez predictiva de los instrumentos y procesos de reclutamiento y selección, de forma que guarden relación con los conocimientos, competencias y aptitudes que son necesarios para poder desempeñar adecuadamente los puestos de trabajo a los que se refieren las convocatorias.
- f) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar en el cuerpo o la categoría que se convoca.
- g) Agilidad y eficiencia, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección, promoviendo el uso de medios electrónicos.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.****SEGUNDA.- REQUISITOS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES.**

Para la admisión a la realización de las pruebas selectivas, las personas aspirantes deberán poseer al día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantener hasta el momento de la toma de posesión o contratación, además de la capacidad funcional para el desempeño de las tareas, los siguientes requisitos:

1. Ser personal fijo de Aguas del Huesna.
2. Poseer los requisitos exigidos con carácter general para el acceso al Grupo profesional en el que aspiran ingresar y tener una antigüedad mínima de 2 años de servicios efectivos en Aguas del Huesna.
3. En cuanto a la titulación requerida para el ascenso a las distintas categorías profesionales se estará en lo dispuesto en cuanto a la clasificación de las plazas por grupos profesionales y titulación del anexo I del Convenio colectivo de Aguas del Huesna.
4. Se establece el concurso oposición, según las bases especificadas en este anexo.
5. No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal desempeño del puesto de trabajo.
6. En igualdad de condiciones para el ascenso, la preferencia del sexo menos representado en dicha categoría, de la categoría inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

**TERCERA.- SOLICITUDES, CONVOCATORIAS Y PLAZOS.****5.1. Presentación de solicitudes**

El plazo para presentar las solicitudes será de VEINTE DÍAS HÁBILES contados a partir del día siguiente de su publicación por parte de Aguas del Huesna.

**5.2. Convocatoria y plazos.**

Las convocatorias para cubrir las vacantes mediante promoción interna deberán contener las bases de la misma, denominación, número y características de las plazas convocadas, requisitos para su desempeño y fechas de incorporación al nuevo puesto.

Se deberán publicar los plazos de reclamación de las distintas fases del Concurso, así como la forma de dirigir las reclamaciones.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Se tomarán las medidas necesarias para la comunicación efectiva de bases y calendarios relacionados con los concursos de meritos a los trabajadores que pudieran estar de vacaciones o IT.

Se establece un plazo de 6 meses desde la publicación de las bases de la misma, para la resolución de adjudicación de la plaza por parte del Tribunal de Selección.

**CUARTA.-ADMISIÓN DE ASPIRANTES Y ORDEN DE ACTUACIÓN.**

1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, Aguas del Huesna declarará aprobadas las Listas provisionales de personas admitidas y excluidas, así como las causas de su exclusión, en su caso.
2. Al objeto de subsanar las causas que hayan motivado su exclusión u omisión de las citadas listas, las personas aspirantes dispondrán de un plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES contados a partir del siguiente al de la publicación de las Listas Provisionales, para que aleguen y presenten la documentación que a su derecho convenga.
3. Transcurrido el plazo de diez días hábiles para presentar alegaciones, si no procediese subsanación alguna, la Lista Provisional de personas admitidas y excluidas se elevará a Definitiva a través de una Resolución en la que se concretará el lugar, fecha y hora de realización del primer ejercicio del proceso selectivo, así como los miembros del Tribunal de Selección.
4. Si procediese subsanar solicitudes, se dictará Resolución en la que se decidirá acerca de las alegaciones planteadas por las personas interesadas en el procedimiento, sobre su exclusión u omisión en las listas provisionales, sirviendo su publicación como notificación a quienes hayan efectuado alegaciones y en la que se aprobará la Lista Definitiva de personas admitidas y excluidas. Asimismo, en esta Resolución se concretará el lugar, fecha y hora de realización del primer ejercicio, así como los miembros del Tribunal de Selección.

**QUINTA.-TRIBUNALES.**

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.
2. Debe tratarse de personas dotadas de la debida cualificación técnica en la materia o materias propias del cuerpo y, en su caso, especialidad u opción y, en todo caso, con un nivel de titulación correspondiente a la exigida para el acceso.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.
4. No podrán formar parte de los órganos de selección:
  - a) El personal de elección o de designación política.
  - b) El personal interino o laboral temporal.
  - c) El personal eventual.
  - d) Quienes pertenezcan a los órganos de gobierno, sean personas administradoras u ostenten la representación del personal o cualquier otra entidad cuyos intereses estén relacionados directamente con la actuación de los órganos de selección.
  - e) Las personas, laborales o no, que realicen o hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.
  - f) Las personas en las que concurra alguna de las causas de abstención y recusación previstos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.
4. Estarán constituidos por un número impar de miembros, no inferior a cinco, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes, siendo su composición la siguiente:
  - El Tribunal estará presidido por el Director Ejecutivo del Área correspondiente al que esté adscrito la plaza objeto de promoción.
  - El Jefe del Área, Departamento o Dirección solicitante de la promoción interna y responsable de la elaboración del perfil de la plaza.
  - El trabajador que sea inmediato superior jerárquico al puesto de trabajo objeto de promoción.
  - Un técnico superior de la Asesoría Jurídica de Aguas del Huesna, S. L.
  - Dos representantes de los trabajadores designados a propuesta del Comité de empresa.
  - La Jefa del Departamento de Recursos Humanos de Aguas del Huesna, S. L. que actuará de Secretaria del Tribunal, con voz pero sin voto.
5. La composición de los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas selectivas será aprobada en la resolución de la Lista Provisional o Definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

6. Los órganos de selección actuarán con plena autonomía y sus miembros serán responsables de la transparencia y objetividad del procedimiento selectivo y del cumplimiento de las bases de la convocatoria. La valoración de los ejercicios se efectuará conforme a la apreciación técnica de dichos órganos y de acuerdo con los criterios establecidos en las bases de la convocatoria, debiendo constar las razones determinantes de la decisión.
7. Se promoverá en la medida de lo posible, la participación en los órganos de selección de personas con discapacidad en aquellos procesos en los que exista turno de reserva de plazas para este colectivo.
8. El procedimiento de actuación de los Tribunales se ajustará en todo momento a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; en la Ley 19/2013, de 9 de noviembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, en la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía y en las demás disposiciones vigentes.
9. Corresponde a cada Tribunal el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas, así como la consideración, verificación y apreciación de las incidencias que pudieran surgir en la realización de los ejercicios, debiendo adoptar al respecto las decisiones motivadas que se estimen pertinentes.
10. En virtud del principio de transparencia, en las actas de sus reuniones y de los ejercicios celebrados se deberá dejar constancia de todo acuerdo que afecte a la determinación de las calificaciones otorgadas a cada ejercicio.
11. Asimismo, en el Acta correspondiente a la última sesión de reunión del Tribunal, una vez concluido el proceso selectivo, se deberá dejar constancia de la manifestación expresa del Tribunal con la identificación nominal de todas las personas aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, -según orden de prelación de mayor a menor puntuación obtenida en el mismo-, así como, de entre ellas, aquellas personas a las que se les proponga para contratación como personal laboral en la categoría en la que hayan participado, por haber conseguido la mayor puntuación.
12. Para la válida constitución de un Tribunal, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de quienes ostenten la Presidencia y la Secretaría o, en su caso, de quienes les sustituyan, y la de la mitad, al menos, de sus miembros.
13. Las Actas serán firmadas en exclusiva por quienes ostenten la Presidencia y la Secretaría del Tribunal, o en su caso, por las personas que les sustituyan.
14. Sobre la confección de las preguntas tipo test, los miembros del Tribunal deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

- a) Las preguntas y respuestas deben ser de elaboración propia, sin recurrir a preguntas de exámenes anteriores o recopilaciones generales de cuestionarios publicados en Internet o libros.
  - b) Los enunciados de las preguntas deben ser claros, y, en la medida de lo posible concisos.
  - c) Las respuestas correctas deben tener una base clara, legal, bibliográfica o documental, que pueda ser contrastada ante una posible alegación.
  - d) Como es obvio, solo puede existir una respuesta correcta; el resto deben de ser erróneas.
  - e) En este sentido, debe extremarse la precaución en ofrecer una clara respuesta acertada.
  - f) Como principio general, se aconseja renunciar a respuestas que incluyen fórmulas como “todas son falsas”, “todas son correctas”, “ninguna es correcta”, etc.
  - g) Finalmente, se deben extremar las precauciones en orden al debido sigilo en la custodia de la documentación, tanto en la utilización de medios informáticos no accesibles, como en la adecuada vigilancia de la documentación impresa.
15. Todos los miembros del Tribunal remitirán, por escrito, a ser posible en la misma mañana en que tengan conocimiento de las alegaciones presentadas por las personas aspirantes a sus respectivas preguntas, las respectivas respuestas motivadas sobre las alegaciones. Estas respuestas motivadas se remitirán por e-mail al Secretario/a, que actúe en el Tribunal, en cada momento.
16. Los Tribunales podrán requerir en cualquier momento a las personas aspirantes para que acrediten su identidad. Si en cualquier momento del proceso selectivo llegara a conocimiento del Tribunal que alguna de las personas aspirantes no cumple todos los requisitos exigidos por las presentes Bases, previa audiencia de la persona interesada, deberá proponer su exclusión a la Gerencia de Aguas del Huesna, indicando las inexactitudes o falsedades formuladas por la persona aspirante en la solicitud de admisión a estas pruebas selectivas, a los efectos procedentes.
17. En ningún caso, los Tribunales podrán proponer para su nombramiento como personal laboral fijo un número superior de personas aprobadas al de las plazas convocadas.
18. Los Tribunales quedan facultados para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las presentes Bases, para decidir respecto a lo no contemplado en las mismas.
19. Los órganos de selección podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias, que colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas. Las relaciones de personas asesoras especialistas incorporadas a los órganos de selección, así como la especialidad técnica de cada una de ellas, se harán públicas.

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

También, podrán nombrar personal que colabore temporalmente en el desarrollo del procedimiento de selección, con las competencias de ejecución material y ordenación administrativa que le atribuya el Tribunal y que ejercerá sus funciones de conformidad con las instrucciones que éste le curse al efecto.

20. Las resoluciones del Tribunal de Selección serán publicadas mediante anuncio en la página web de Aguas del Huesna.
21. Las personas aspirantes podrán presentar reclamaciones o alegaciones ante el propio órgano de selección dentro del plazo improrrogable de TRES DÍAS HÁBILES desde el día siguiente a la publicación de la puntuación obtenida por las personas aspirantes en cada uno de los ejercicios del proceso selectivo o desde el día siguiente a la publicación de la puntuación obtenida en la fase de Concurso.

Las resoluciones del Tribunal de Selección a cada una de las mencionadas reclamaciones, serán publicadas mediante anuncio en página web de Aguas del Huesna, sirviendo dicha publicación de notificación a todos los efectos a quienes hayan efectuado alegaciones, pudiéndose interponer contra dichas resoluciones del Tribunal solo y exclusivamente recurso de alzada contra las mismas.

Cuando el ejercicio consista en la realización de una prueba tipo test, las reclamaciones que contra la plantilla provisional de respuestas sean interpuestas en el plazo anteriormente señalado, serán resueltas por el Tribunal en la publicación de la plantilla definitiva junto con la calificación del ejercicio, señalando las preguntas anuladas en virtud de las impugnaciones planteadas así como las que hayan sido anuladas de oficio por el Tribunal, sirviendo dicha publicación de notificación a todos los efectos a quienes hayan efectuado alegaciones y a todas las personas aspirantes en cuanto a la calificación obtenida.

Las preguntas anuladas en ambos casos –a instancia de los interesados y/o de oficio-, serán sustituidas por las de reserva, hasta que se agoten, en cuyo caso se tendrán por no puestas, revisando el Tribunal los coeficientes de puntuación que hubiera establecido.

Cuando el ejercicio consista en la realización de una prueba de desarrollo escrito, las reclamaciones o alegaciones que contra las calificaciones al mismo se interpongan, serán resueltas, igualmente por el Tribunal, publicándose el acuerdo del Tribunal al respecto en anuncio en la página web, sirviendo dicha publicación de notificación a todos los efectos a quienes hayan efectuado alegaciones y a todas las personas aspirantes en cuanto a la calificación obtenida.

**SEXTA.- DESARROLLO Y CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS.****6.1. Normas generales.**

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

1. Los procesos selectivos se ajustarán a lo dispuesto en estas Bases Generales y a lo previsto en las Bases Específicas de cada una de las convocatorias.

2. Las personas aspirantes serán convocadas para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidas del proceso selectivo y perdiendo todos sus derechos en esta convocatoria quienes no comparezcan en el día y hora señalados.

3. Comenzado el proceso selectivo, los sucesivos anuncios que se efectúen deberán hacerse públicos por el Tribunal en la página web de Aguas del Huesna, en la correspondiente denominación de plaza.

4. Una vez comenzado el proceso selectivo, los anuncios de celebración de los demás ejercicios se harán públicos al menos con 12 HORAS de antelación a la señalada para su inicio, si se trata del mismo ejercicio, o con 24 HORAS, si se trata de uno nuevo.

5. Estos anuncios se difundirán por el Tribunal selectivo a través de la página web de Aguas del Huesna, así como por cualquier otro medio, en su caso, que se juzgue conveniente para facilitar su máxima divulgación.

6. Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de SETENTA Y DOS HORAS y máximo de CUARENTA Y CINCO DÍAS HÁBILES.

7. Todos los ejercicios de la Oposición tendrán carácter obligatorio y eliminatorio.

8. Orden de actuación de las pruebas. De conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 25 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado (BOE núm. 184 de 31 de julio de 2024) de aplicación supletoria a la Administración Local, el orden de actuación de las personas aspirantes en todas las pruebas selectivas, hasta la publicación del resultado del sorteo correspondiente al siguiente año, y así sucesivamente, se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra "V", atendiendo a estos efectos a la ordenación alfabética resultante del listado de personas aspirantes admitidas. En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «V», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «W», y así sucesivamente. A estos efectos, para los años sucesivos, se estará a las nuevas resoluciones que resulten de aplicación.

**6.2.- Consideraciones comunes a todos los ejercicios de la Fase de Oposición:**

1. Si llamada una persona aspirante al ejercicio no compareciera, pero sí lo hiciera antes de la finalización del llamamiento de todas las personas aspirantes convocadas, podrá permitírsele la

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

realización del ejercicio. Una vez llamadas todas las personas aspirantes no se permitirá la celebración del ejercicio a nadie que comparezca con posterioridad.

2. En caso de indisposición o circunstancia análoga de alguna persona aspirante se le permitirá ausentarse de la sala acompañada de un miembro del Tribunal por el tiempo imprescindible. En ningún caso se le ampliará el tiempo de realización del ejercicio previsto inicialmente.

3. Si se celebran dos o más sesiones en el mismo día de un mismo proceso selectivo se redactará una única acta por día.

4. En el caso de que se proceda a la lectura pública de algún o algunos ejercicios de la fase de Oposición, quedan prohibidas las grabaciones de las sesiones por las personas asistentes a las mismas. La convocatoria de las lecturas públicas, fijando día y hora para cada una de las personas aspirantes, no podrá ser objeto de modificación ni alteración alguna, salvo supuestos justificados o motivados y debidamente acreditados, estando sujetos a la decisión del Tribunal selectivo.

**6.3.-Desarrollo del proceso selectivo.****6.3.1.- FASE DE OPOSICIÓN**

La Oposición, constará de las pruebas que para cada Grupo/Subgrupo y/o Grupo Profesional se establezcan en las correspondientes Bases Específicas, incluyendo las pruebas prácticas que sean precisas, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 61.2 del TREBEP y art. 112.1 de la LFPA.

Las características de los ejercicios y su corrección, así como el programa de materias sobre el que versarán las pruebas de la fase de Oposición de cada convocatoria para cada Grupo/Subgrupo y/o Grupo Profesional, se determinarán en las Bases Específicas, y se ajustarán a los siguientes criterios:

**A) Consideraciones particulares a determinados tipos de ejercicios de la fase de Oposición:**

- En el caso de que las Bases Específicas establezcan en la fase de Oposición una prueba escrita de desarrollo, se declarará "no apto" a la persona aspirante en cualquiera de las dos situaciones siguientes: si la puntuación en alguno de los temas desarrollados fuera de menos de 4 puntos, o si la persona aspirante no desarrollara alguno de los temas seleccionados.
- En el caso de que las Bases Específicas establezcan en la fase de Oposición una prueba práctica, ésta será determinada por el Tribunal en base a la modalidad que se establezca en cada Base Específica, debiendo adaptarse a la tipología de plazas y puestos de trabajo existentes en cada convocatoria y de esta manera presentarse distintos supuestos en relación con éstos.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

El Tribunal podrá determinar en el anuncio que señale la fecha de realización de este ejercicio, en aquellos casos que así lo precisara, el uso de textos normativos u otro tipo de material necesario para realizar la prueba práctica de consulta y material específico durante el desarrollo de la prueba, del que deberán venir provistos las personas aspirantes.

En ese mismo anuncio anterior a la prueba, el Tribunal podrá decidir si tras la realización de esta prueba práctica se procederá a su lectura pública -con apertura de diálogo con el aspirante-, o que en cambio no proceda dicha lectura pública debido a las especiales características del ejercicio que impidan la misma.

No obstante, sí podrá decidir el Tribunal que, aunque no proceda a la lectura, sí pueda convocar a las personas aspirantes para abrir un diálogo por un tiempo máximo que se establecerá en las Bases Específicas, y en su defecto lo decidirá el Tribunal, sobre cuestiones relacionadas con los temas desarrollados, y éstas deberán contestar a las aclaraciones que soliciten u observaciones que formule el Tribunal.

**B) Corrección de los ejercicios:**

Durante la corrección de los ejercicios tipo test -en el caso de que se contemple en las Bases Específicas este tipo de prueba-, el Tribunal adoptará las medidas necesarias para garantizar que los ejercicios sean corregidos sin que se conozca la identidad de las personas aspirantes, utilizando para ello modelos impresos para examen en los que no podrá constar ningún dato de identificación de la persona aspirante en la hoja normalizada de examen que haya de ser corregida por el Tribunal. El Tribunal excluirá a aquellas personas candidatas en cuyos ejercicios figuren marcas o signos que permitan conocer su identidad.

En el plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES, se elaborará la plantilla de respuestas de aquellos procesos selectivos que incluyan la realización de pruebas tipo test, a contar desde la finalización de la prueba específica, debiéndose posteriormente, insertar anuncio de la misma en la página web.

En las pruebas de desarrollo escrito, y, en su caso, en los ejercicios prácticos los criterios de corrección serán los siguientes: La capacidad y formación general supondrá un 70 por ciento de la puntuación total de este ejercicio; la claridad de ideas, un 20 por ciento; la precisión y rigor en la exposición, un 10 por ciento.

**C) Calificación de los ejercicios.**

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

Cada uno de los ejercicios de la fase de Oposición será obligatorio y eliminatorio y serán calificados por el Tribunal otorgando una puntuación comprendida en una escala de 0 a 10 puntos, debiendo obtener las personas aspirantes 5 puntos para superar dichas pruebas selectivas.

Solo y exclusivamente para el primer ejercicio tipo test práctico de cada proceso selectivo, el número de respuestas correctas para obtener la nota mínima (5 puntos) será la que establezca el Tribunal una vez descontada la penalización prevista en las Bases Específicas. En el caso de que el número de aprobados no llegue al tercio en relación con el número de personas presentadas, el número de preguntas correctas, descontadas las penalizaciones, que equivaldrá al 5 como nota de corte, -no pudiendo ser nunca inferior la calificación a 4 puntos-, serán las que tenga el aspirante que suponga un tercio de los aspirantes presentados al ejercicio.

Concluido cada uno de los ejercicios de la fase de Oposición y tras su corrección, el Tribunal hará públicas, en la Sede Electrónica, la relación de las calificaciones obtenidas por las personas aspirantes, ordenada alfabéticamente.

**D) Puntuación final de la Fase de Oposición.**

La calificación se obtendrá aplicando la siguiente fórmula: (ejercicio 1 + ejercicio 2) dividido entre 2.

Solo serán puntuables aquellos ejercicios que hayan sido aprobados, esto es, que hayan obtenido una calificación de 5, o bien, solo en el caso de los primeros ejercicios tipo test, si se ha aplicado la regla del tercio, será necesario para su puntuación haber obtenido, al menos, una calificación de 4 puntos.

**6.3.2.- Fase de CONCURSO**

Finalizada la fase de Oposición, el Tribunal requerirá a las personas aspirantes que la hayan superado para que, en el plazo máximo de DIEZ DÍAS HÁBILES a partir de la publicación por el Tribunal de los resultados de la fase de Oposición, adjunten la documentación acreditativa de los mismos.

A las personas aspirantes que finalmente sean propuestas para su nombramiento o contratación definitiva, se les exigirá que aporten los documentos originales que hayan adjuntado para la baremación de la fase de Concurso para su debido cotejo. Los méritos se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias.

En relación a cursos de formación se valorará por la participación como alumno o alumna en Cursos, Jornadas y Seminarios de formación y perfeccionamiento, impartidos por Organismos Públicos, así como por Organizaciones Sindicales y Organismos Privados, debiendo estar estos dos últimos bien homologados o bien validados por Organismo Público, siempre que versen sobre

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

materias directamente relacionadas con las actividades a desarrollar en la categoría a la que se opta, o cursos que versen sobre materias de carácter transversal (igualdad de género, transparencia y protección de datos, prevención de riesgos laborales y procedimiento administrativo común), acreditados mediante el correspondiente Diploma, Certificado o Título expedido, con especificación de horas.

En cuanto a la experiencia, será computado el tiempo de prestación de servicios en la categoría de plaza, con independencia de la vinculación jurídica, esto es, funcionarial o laboral.

Esta fase tendrá una puntuación máxima de 10 puntos, y consistirá en la valoración por el Tribunal de los méritos que acrediten los aspirantes conforme al Baremo que se establezca.

La concreción de los méritos a tener en cuenta se recogerá en las Bases Específicas de cada denominación de plaza y su puntuación se establecerá en las mismas.

En ningún caso, la puntuación obtenida en la fase de Concurso podrá ser aplicada para superar la fase de Oposición, ni determinar por sí el resultado del proceso selectivo.

**6.3.3. Puntuación Final.**

La puntuación final consistirá en la siguiente distribución de porcentajes: 60% Fase de Oposición + 40% Fase de Concurso.

(ejercicio 1º+ejercicio 2º)dividido entre2) multiplicado por 0,60

+ (concurso, multiplicado por 0,40)

En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en la fase de Oposición.

En caso de persistir la igualdad, por la puntuación obtenida en los distintos apartados del Baremo de Méritos y por su orden.

De continuar el empate, se resolverá a favor del sexo más subrepresentado en la plaza de que se trate en la Plantilla de Aguas del Huesna.

**6.3.4. Lista definitiva de Personal seleccionado**

Finalizada la selección, el Tribunal selectivo publicará en la página web de Aguas del Huesna, la lista definitiva de personas aprobadas, con indicación de la puntuación obtenida en cada uno de los

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

ejercicios, la puntuación final de la Fase de Oposición, el baremo de los méritos de la Fase de Concurso y puntuación total de ambas fases.

Dicha propuesta, que tendrá carácter vinculante, no podrá suponer que por parte del Tribunal se proponga a un número superior de personas aprobadas a las plazas convocadas, aun cuando éstas hubieran superado la totalidad del proceso selectivo, debiendo responder la propuesta del Tribunal al orden de prelación según aquellas personas aspirantes que hubieran obtenido mayor puntuación.

De conformidad con el apartado d) del art. 47 del Convenio Colectivo, en los casos de superación de pruebas sin que se produzca el acceso a las plazas vacantes, se conservará un derecho de acceso automático sobre las vacantes de la misma categoría que puedan producirse durante el año siguiente a la finalización del proceso selectivo.

En los procesos selectivos correspondientes al Turno de Promoción Interna, en el caso de que la persona aspirante hubiese participado en el proceso selectivo de la misma denominación de plaza correspondiente a la convocatoria inmediatamente anterior no habiendo transcurrido más de dos años desde la finalización de la anterior, y dicha persona hubiera llegado en dicho proceso anterior hasta el último ejercicio, obteniendo en las dos pruebas anteriores una media igual o superior a 8 puntos, -o, en la primera prueba 8 puntos si la fase de Oposición consta de tan solo dos ejercicios-, tendrá derecho a que se le conserve la calificación obtenida en estas dos primeras pruebas o, en su caso, en la primera prueba.

**SEPTIMA.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS.**

Las personas aprobadas a que se refiere la Base anterior deberán aportar ante la empresa, dentro del plazo de VEINTE DÍAS HÁBILES a contar desde el día siguiente a aquél en que se hiciera pública la lista definitiva de personas aprobadas, relación de los documentos originales acreditativos de los requisitos exigidos y los que se exijan, en su caso, en las Bases Específicas de cada convocatoria.

Asimismo, durante este plazo, de conformidad con la Base sexta, apartado 6.3.2., habrán de aportar los documentos originales que hayan adjuntado para la baremación de la fase de Concurso, para su debido cotejo.

Quienes, dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación requerida, o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, o que la documentación acreditativa de los méritos de la fase de Concurso no es auténtica, no podrán contratarse y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en la que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud o documentación aportada para tomar

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

parte en el proceso de selección. En este caso se procederá conforme a lo dispuesto en el penúltimo párrafo de la presente Base.

La adjudicación de las plazas entre las personas aspirantes que superen el proceso selectivo se efectuará según la petición de destino de acuerdo con la puntuación total obtenida, por orden de prelación.

Con el fin de asegurar la cobertura de la totalidad de las plazas convocadas, cuando se produzcan renunciaciones antes de la toma de posesión o suscripción del contrato, o cuando alguna de las personas seleccionadas carezca de los requisitos señalados en estas Bases, y así se comprueba antes de la suscripción del contrato, o, habiendo sido contratado, no tomase posesión o suscribiese el contrato en el plazo previsto en la Base Octava, la Gerencia podrá nombrar o contratar a las personas aspirantes que, habiendo superado el proceso selectivo, sigan por orden de puntuación a las personas propuestas para su posible contratación como personal laboral, según corresponda.

**OCTAVA.- CONTRATACIÓN COMO PERSONAL LABORAL FIJO.**

La persona aspirante que, sin causa justificada, no acudiera a suscribir su contrato de trabajo en el plazo señalado, perderá todo derecho que pudiese haber adquirido, pudiendo ser llamada la siguiente persona candidata por orden de puntuación de la calificación final, conforme a lo previsto en el penúltimo párrafo de la Base Séptima.

Las personas contratadas como personal laboral fijo deberán suscribir el contrato, respectivamente, en el plazo máximo de 3 días hábiles (si no comporta cambio de residencia) y de 1 mes si conlleva cambio de residencia, contado desde el día siguiente a la fecha de su contratación como personal laboral fijo.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

## ANEXO VI

### BOLSA DE TRABAJO POR ANTIGÜEDAD

#### REGLAMENTO DE BOLSA DE EMPLEO POR ANTIGÜEDAD DE AGUAS DEL HUESNA

##### PREÁMBULO

A la vista de las contrataciones de personal de Aguas del Huesna, teniendo necesidades urgente de personal con una competencia profesional específica, es necesario regular esta bolsa de empleo por antigüedad que tendrá prioridad sobre las bolsas futuras y las mesas de contratación que se vayan realizando en Aguas del Huesna.

Nuestra empresa necesita personal con unas condiciones específicas de experiencia ya que en casos de urgencia o necesidad ante emergencias, debemos gestionar una correcta contratación de personal con una competencia profesional específica, agilizando la selección de aspirantes para cubrir estas necesidades específicas.

Por ello realizamos este reglamento de bolsa por antigüedad, tomando como criterio el tener como mínimo 3 años de antigüedad de prestación de servicios en Aguas del Huesna en la misma categoría de la plaza, para cumplir el requisito de una competencia profesional específica necesaria para contrataciones urgentes de personal.

Con todo esto damos cumplimiento a los principios de necesidad y eficacia, que se justifica por razones de interés general, dado que constituye uno los principios fundamentales de Aguas del Huesna, para dar una adecuada prestación del servicio público y con este reglamento tenemos el instrumento que ha de servir a la finalidad esencial de proveer a Aguas del Huesna de los recursos humanos necesarios en aquellas categorías que debe cubrir con carácter temporal y con unas competencias profesionales específicas.

Igualmente con este Reglamento se consigue una correcta gestión de las necesidades de empleo temporal, agilizando la selección de aspirantes para cubrir dichas plazas que necesitan una determinada competencia profesional y subsanar la falta de personal que pudiera concurrir y así disponer de forma rápida y urgente de laborales temporales, que resulten necesarios en un determinado momento.

Dentro del principio de transparencia, tal y como queda recogido en el artículo 11 de la presente propuesta normativa, se proporcionará información a los integrantes de esta bolsa por antigüedad, de manera que se facilite, a quien lo requiera, su posición en la misma.

Adicionalmente, se informará al Comité de Empresa y a la representación sindical en dichos órganos, de los contratos que se tramiten a través de esta bolsa de trabajo.

**2026**  
**2028** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa  
Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.****Artículo 1.-Formación de la Bolsa de Empleo por Antigüedad.****1.1.- Criterios de conformación de la Bolsa de empleo por Antigüedad.**

Se formará una bolsa de empleo por cada categoría de plaza, en función de los siguientes criterios, siendo llamadas las personas integrantes de las mismas, según apartado 1.2. del presente artículo:

- h) Bolsa conformada según el criterio de antigüedad en Aguas del Huesna.

Se tendrá en cuenta para la inclusión en este apartado el tiempo acumulado de prestación de servicios en Aguas del Huesna en la misma categoría de plaza.

No obstante lo anterior, se unifica las experiencias en las siguientes categorías:

Ayudante/Operario

Auxiliar administrativo/Administrativo

El tiempo mínimo de antigüedad para la inclusión en la Bolsa conforme a este criterio será de tres años.

Este criterio de prelación según la antigüedad se tendrá en cuenta según la antigüedad acumulada de años, meses y días a la fecha de su inclusión en la bolsa.

En caso de empate, se dirimirá a favor de la persona aspirante de mayor edad.

**1.2.- Orden de los llamamientos.**

1.2.1. Cuando sea necesario efectuar un nombramiento interino o una contratación temporal laboral, se efectuará el llamamiento primeramente de la Bolsa de antigüedad de una misma categoría de plaza, con la salvedad de agotamiento de la Bolsa de Antigüedad, en cuyo caso se continuarán los llamamientos con cargo a la Bolsas subsistentes, de conformidad con el siguiente apartado.

En los supuestos en los que la oferta de contratación sea para la cobertura de situaciones de liberación sindical, contratos de relevo de jubilación parcial, excedencias u otras situaciones con reserva de plaza cuya duración se prevea superior a un año, tendrá prioridad el primer integrante de la Bolsa de Antigüedad que, estando o no contratado, no ocupe un contrato de tal naturaleza en la bolsa de esa categoría. Tendrá prioridad sobre cualquiera de las bolsas existentes en Aguas del Huesna.

1.2.2. En los casos de agotamiento de la Bolsa de Antigüedad, o en los que no haya podido conformarse, se continuarán los llamamientos con cargo a la Bolsas subsistentes.

**1.3. Bolsas subsidiarias.**

Se podrá hacer el llamamiento de las Bolsas Subsidiarias, cuya utilización tendrá siempre carácter secundario respecto a la Bolsa por Antigüedad.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

**1.4. No simultaneidad de la misma persona en varias Bolsas de Empleo Temporal de la misma categoría de plaza.**

En el caso de que a una misma persona le corresponda estar incluida en varias Bolsas de Empleo Temporal de la misma categoría de plaza, solo podrá permanecer en una de ellas, tal y como a continuación se recoge:

Si se encuentra de manera simultánea en la Bolsa de Antigüedad y en una Bolsa Subsidiaria, solo permanecerá en la Bolsa por Antigüedad, al tener ésta carácter preferente.

**Artículo 2.-Consideraciones generales en el funcionamiento de las Bolsas de Empleo Temporal**

2.1. Las personas candidatas deberán encontrarse en situación de desempleo en el momento de su incorporación al puesto de trabajo, salvo lo establecido para la mejora contemplada en el artículo 9 del presente Reglamento. Si Aguas del Huesna comprobare que ha simultaneado el puesto de trabajo en esta empresa con otro, sea público o privado, ello conllevará su penalización, y pasará a ocupar el último lugar hasta ese momento en la Bolsa de Empleo de la categoría profesional y grupo de clasificación respectivos, con reserva de las acciones disciplinarias que resultaren procedentes.

2.2. Cualquier incidencia que pudiera surgir en la aplicación de este protocolo, será resuelta por la Comisión Paritaria.

**Artículo 3. Elaboración de la Bolsa por Antigüedad.**

3.1. La Bolsa por Antigüedad será conformada según el criterio de antigüedad por categoría de plaza, serán elaboradas de oficio por el Área de Recursos Humanos de Aguas del Huesna, mediante la Resolución oportuna, una vez se apruebe y entre en vigor el presente Reglamento, estando disponibles para las personas interesadas y accesibles.

De conformidad con el artículo 1.1. a) del presente Reglamento, esta Bolsa de Antigüedad será conformada mediante la inclusión en la misma de todas aquellas personas que hayan acumulado un tiempo de prestación de servicios en la misma categoría de plaza de tres años, sin perjuicio de lo establecido en ese mismo artículo respecto a las categorías que se unifican en cuanto a experiencia.

3.2. Las Bolsas Subsidiarias, serán las ya conformadas con anterioridad o posterioridad a este Reglamento, pero teniendo siempre prioridad en la contratación, esta Bolsa por Antigüedad.

**Artículo 4.-Mecanismos de comunicación**

4.1. El llamamiento tendrá lugar por vía telefónica como medio de comunicación preferente con los interesados con el fin de agilizar las actuaciones, debiendo los mismos actualizar obligatoriamente sus datos de contacto, ya que de lo contrario pasaría a la condición de "ilocalizables".

4.2. De no ser posible contactar telefónicamente, se acudirá al envío de un SMS/correo electrónico con acuse de recibo, estableciéndose de plazo 24 horas desde el envío del mismo para contactar con la Unidad de Contratos y Bolsa de Empleo.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

4.3. Los integrantes de la Bolsa de Empleo que se encuentren en situación de “localizables”, se mantendrán en Bolsa en el lugar que corresponda según su orden de puntuación, una vez actualicen sus datos.

4.4. Tratamiento de datos personales. De conformidad con el Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales 2016/679 de 27 de abril y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, los datos proporcionados por los aspirantes serán objeto de tratamiento por Aguas del Huesna, como responsable, con la finalidad de Selección de personas para ingreso temporal en Aguas del Huesna. La información sobre dicho tratamiento y ejercicio de los derechos viene recogida en el Registro de Actividades de Tratamiento publicado en la página web de Aguas del Huesna.

**Artículo 5.-Renuncia a un contrato o nombramiento interino.**

5.1. Se considerará renuncia la no aceptación de un contrato o nombramiento por parte de la persona candidata.

5.2. Tras la tercera renuncia de una persona integrante de la Bolsa, ésta se colocará en la última posición como “no disponible”. Transcurridos seis meses podrá poner en comunicación a Aguas del Huesna, su deseo de estar en la situación de “disponible”, debiendo permanecer, no obstante, en esa misma última posición, o en la que le corresponda según el orden de prelación.

**Artículo 6.-Supuestos en los que no se considerará renuncia**

6.1. Se considerará causa justificada de renuncia la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

a) La enfermedad de la persona candidata, que deberá justificarse con el correspondiente informe médico.

b) La maternidad y el riesgo durante el embarazo de la candidata, que deberá justificarse con el correspondiente informe médico.

c) La enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos de la persona candidata, cuya justificación deberá realizarse con un informe médico actualizado de la misma y certificado de acreditación de convivencia con el familiar. En caso de considerarse necesario se solicitará el informe del Servicio de Prevención.

6.2. Si en el momento del llamamiento la persona candidata se encuentra prestando servicios en una empresa privada o en cualquier otra Administración Pública con carácter temporal (incluyéndose organismos autónomos, entidades públicas empresariales, sociedades públicas y agencias públicas), y opte por permanecer en el puesto de trabajo de origen en el que se encuentra en ese momento, deberá acreditarlo preferentemente con un certificado de vida laboral, pasando a la situación de “no disponible”. Para poder pasar a la situación de disponible, la persona interesada deberá acreditar la finalización de su vinculación con la entidad empleadora de origen.

6.3. El nombramiento o elección para el desempeño de un cargo público con dedicación exclusiva por parte de la persona contratada laboral o funcionaria interino no supondrá alteración en cuanto a su posición en la Bolsa de Empleo que corresponda.

6.4. La documentación correspondiente para la acreditación de las situaciones establecidas anteriormente, deberá presentarse en Recursos Humanos en un plazo de 3 días hábiles desde el llamamiento, a través del Registro General o por solicitud genérica en la Sede Electrónica o bien a través de correo electrónico. En el caso de que el candidato este contratado por Aguas del Huesna, dicha acreditación

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

la hará de oficio, el Área de Recursos Humanos de Aguas del Huesna. De lo contrario, se entenderá que la persona interesada renuncia al contrato ofertado.

**Artículo 7.-Exclusión de la Bolsa de Empleo de Antigüedad.**

Son causas de pérdida del derecho a estar incluido en la Bolsa de Empleo:

- a) La renuncia voluntaria expresa y manifestada por escrito a estar incluido en la Bolsa de Empleo por Antigüedad de la categoría de plaza en la que estuviera incluido.
- b) La obtención de una plaza en propiedad en Aguas del Huesna en la categoría de plaza correspondiente a la Bolsa en la que estuviera incluido.
- c) Incapacidad permanente, una vez que ésta tenga carácter definitivo.
- d) Jubilación total.
- e) Fallecimiento.

**Artículo 8.-Situaciones**

Las personas que figuren en la Bolsa de Empleo se podrán encontrar en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Disponibles: Situación desde la que es susceptible de recibir el llamamiento u oferta para su contratación laboral o nombramiento como funcionario interino.
- b) En activo: Situación que indica que se encuentra prestando servicios en Aguas del Huesna, en cualquiera de las formas admitidas en derecho, laboral temporal o laboral interino.
- c) No disponibles: Situación producida por alguna de las causas establecidas en el presente Reglamento, a resultas de la cual se impide formular a la persona afectada ofertas de empleo, permaneciendo en la misma posición o lugar en la Bolsa correspondiente, con la salvedad de aquellos integrantes que hayan efectuado tres renunciaciones, que pasarán a la última posición en Bolsa.
- d) Ilocalizables: La misma situación que "no disponibles".
- e) Excluidas: Situación que, en su caso, imposibilita efectuar posteriores llamamientos u ofertas de empleo.

**Artículo 9.-Mejora de empleo**

9.1. La cobertura de vacantes se considerará mejora de empleo.

9.2. En cuanto al orden de llamada para dicha mejora, tendrá prioridad la primera persona integrante de la Bolsa que corresponda, estando o no contratada, y no ocupe un contrato o nombramiento interino de tal naturaleza en la Bolsa de esa categoría.

9.3. Caso de rechazar la vacante por tercera vez, vinculado en ese momento o no a Aguas del Huesna, se le aplicará el artículo 5.2.

**2026** **Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la empresa**  
**2028** **Aguas de Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores.**

**Artículo 10.-Disponibilidad Temporal**

10.1. Con carácter general, se admitirá la posibilidad de que los integrantes de una Bolsa puedan, mediante comunicación escrita que tendrá efectividad al día siguiente de la petición, figurar temporalmente como no disponibles por período mínimo de seis meses.

**Artículo 11.-Deber de información**

11.1. Se proporcionará información a los integrantes de la Bolsa de Antigüedad de manera que se facilite, a quien lo requiera, su posición en las mismas.

11.2. Se informará al Comité de Empresa y a la Junta de Personal así como, a la representación sindical en dichos órganos, de los contratos o nombramientos que se tramiten.

**Artículo 12.-Agilización de los nombramientos y contrataciones**

Se establecerán los mecanismos necesarios para agilizar las contrataciones o nombramientos que se tramiten.

**Artículo 13.- Periodicidad de las reuniones de la Mesa Paritaria de Contratación**

La periodicidad de las reuniones ordinarias de la Mesa Paritaria de Contratación se articulará de acuerdo con lo previsto en Convenio Colectivo, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias o de urgencia a petición motivada de cualquiera de las dos partes.

Disposición Final. Entrada en vigor.

La presente bolsa entrará en vigor al día de la firma de este convenio colectivo.