

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

1475 *Convenio Colectivo para la Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A. SOMAJASA.*

Edicto

REFERENCIA: C. de Trabajo.
Convenios Colectivos.
CÓDIGO CONVENIO: 23001331012001.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA JAÉN, S.A. (SOMAJASA)", recibido en esta Delegación Territorial en fecha 17 de marzo de 2017, suscrito por la Comisión Negociadora el día 16 de marzo de 2017, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 29 de marzo de 2017.-La Delegada Territorial CEEC Jaén, María de la Paz del Moral Milla.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAÉN, S.A.

AÑOS: 2016, 2017, 2018 Y 2019

INDICE

CAPÍTULO I-AMBITO DE APLICACION

ARTÍCULO 1.-ÁMBITO TERRITORIAL.
ARTÍCULO 2.-ÁMBITO FUNCIONAL.
ARTÍCULO 3.-ÁMBITO PERSONAL.
ARTÍCULO 4.-ÁMBITO TEMPORAL.
ARTÍCULO 5.-DENUNCIA.

CAPÍTULO II-DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 6.-CONDICIONES MÍNIMAS.
ARTÍCULO 7.-LEGISLACION SUPLETORIA.

CAPÍTULO III.-CONTRATACIÓN.

ARTICULO 8.-CONTRATACION

CAPÍTULO IV.-JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 9.-JORNADA LABORAL.
ARTÍCULO 10.-VACACIONES.

CAPÍTULO V.-DISPONIBILIDAD.

ARTÍCULO 11.-DISPONIBILIDAD.GUARDIAS.

ARTÍCULO 12.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

CAPÍTULO VI.-CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 13.-SALARIO BASE.

ARTÍCULO 14.-ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 15.-PLUS CONVENIO.

ARTÍCULO 16.-PLUS TRANSPORTE.

ARTÍCULO 17.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 18.-COMPLEMENTO DE PUESTO.

ARTÍCULO 19.-DIETAS.

ARTÍCULO 20.-QUEBRANTO DE MONEDA - ATENCION CLIENTE.

ARTICULO 21.-NOCTURNIDAD.

ARTÍCULO 22.-TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

ARTÍCULO 23.-PLUS DE TURNICIDAD.

ARTÍCULO 24.-PLUS DE FESTIVOS.

CAPÍTULO VII.-MEJORAS SOCIALES.

ARTÍCULO 25.-PREMIO DE NATALIDAD, NUPCIALIDAD Y AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS.

ARTICULO 26.-SEGURO COLECTIVO.

ARTÍCULO 27.-BOLSA DE VACACIONES.

ARTÍCULO 28.-COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

ARTÍCULO 29.-AYUDA ESCOLAR.

ARTÍCULO 29 (BIS).-CONSUMO DE AGUA

ARTÍCULO 30.-FONDOS SOCIALES.

ARTÍCULO 31.-JUBILACIÓN ANTICIPADA

ARTÍCULO 32.-JUBILACIÓN PARCIAL

CAPÍTULO VIII.-LICENCIAS y PERMISOS.

ARTÍCULO 33.-PERMISOS RETRIBUIDOS.

CAPÍTULO IX.-SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 34.-SALUD LABORAL

ARTÍCULO 35.- POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 36.-CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

ARTÍCULO 37.-FORMACION

ARTÍCULO 38.-VIGILANCIA DE LA SALUD

ARTÍCULO 39.-OBLIGACIONES DEL PERSONAL

ARTÍCULO 40.-ROPA DE TRABAJO.

CAPÍTULO X.-DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 41.-DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

ARTÍCULO 42.-CUOTA SINDICAL.

CAPÍTULO XI.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 43.-REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 44.-CLASIFICACION DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 45.-SON FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES:

ARTÍCULO 46.-SE CLASIFICARÁN COMO FALTAS «GRAVES» LAS SIGUIENTES:

ARTÍCULO 47.-SE CONSIDERARÁN COMO FALTAS «MUY GRAVES», LAS SIGUIENTES:

ARTÍCULO 48.-RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

ARTÍCULO 49.-GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES.

ARTÍCULO 50.-PRESCRIPCIÓN.

ARTÍCULO 51.-ACUMULACIÓN DE FALTAS.

CAPÍTULO XII.-SUBROGACION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 52.-SUBROGACIÓN.

CAPÍTULO XIII.- COMISION PARITARIA

ARTÍCULO 53.-COMISIÓN PARITARIA O MIXTA.

CAPÍTULO XIV.- FORMACION

ARTÍCULO 54.-FORMACIÓN.

CAPÍTULO XV.-PLANES DE IGUALDAD

ARTÍCULO 55.-PLAN DE IGUALDAD

CAPITULO XVI.-DISPOSICIONES ADICIONALES Y DEROGATORIAS

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. PAZ LABORAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. ADAPTACION ESTRUCTURA SALARIAL AL CONVENIO ESTATAL

DISPOSICIÓN DEROGATORIA FINAL

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAÉN, S.A.,

PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE JAÉN.

CAPÍTULO I-ÁMBITO DE APLICACION

ARTÍCULO 1.-ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará a todo el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de la empresa SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAEN S.A., S.A., establecidos o que se establezcan en un futuro en la provincia de Jaén.

ARTÍCULO 2.-ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo de trabajo afectará a todos los Centros de Trabajo de la empresa SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAÉN, S.A., S.A., dedicados a la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones: Captación, Aducción, Tratamiento, Distribución, Evacuación mediante redes de Alcantarillado y Depuración de Aguas Residuales, tanto para usos domésticos como industriales.

ARTÍCULO 3.-ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará a todo el personal fijo o eventual que presten sus servicios en los Centros de Trabajo comprendidos en el artículo primero, cualquiera que sea su categoría profesional.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio al personal afecto a lo establecido en el art. 1.3 a) y c); y art. 2 a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET que estén vinculados a la empresa por la situación legal de alta dirección, salvo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 4.-ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2019, entrando en vigor con efectos 1 de Enero de 2016.

ARTÍCULO 5.-DENUNCIA.

El Convenio queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de Diciembre del año 2019. La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento.

Simultáneamente a la presentación de la denuncia, se comunicará la promoción de la negociación a la otra parte y enviando copia a la autoridad laboral correspondiente. El plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora será de un mes desde la recepción de la comunicación.

En caso de no haber llegado las partes a un acuerdo para la firma del nuevo convenio colectivo en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, referido al Convenio Colectivo Estatal.

CAPÍTULO II-CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 6.-CONDICIONES MÍNIMAS.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se considerarán mínimas y de obligado cumplimiento para todos los trabajadores y trabajadoras de SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAÉN, S.A., independientemente de cual sea su ámbito territorial.

Exclusivamente quienes vinieran percibiendo el COMPLEMENTO DE SUBROGACIÓN, consecuencia de mejoras sociales o salariales que las que venían reguladas en convenios colectivos anteriores, seguirán percibiendo como hasta la fecha dicho COMPLEMENTO DE SUBROGACIÓN, que se abonará solo y exclusivamente en las doce mensualidades del año y sin que en ningún momento experimente subida salarial que se establezcan en el presente o futuros convenios, con el fin de asimilar a todo el personal en sus respectivas categorías laborales.

ARTÍCULO 7.-LEGISLACION SUPLETORIA.

En todo lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET y demás legislación en vigor.

CAPÍTULO III.-CONTRATACIÓN.

ARTICULO 8.-CONTRATACION

Con el fin de favorecer la máxima estabilidad en el empleo del personal comprendido en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la empresa se compromete a utilizar los distintos cauces que para ello se establezcan en la legislación vigente.

En las cuestiones generales se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En todos los contratos habrá de especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, sueldo, etc. y habrán de ser visados por las personas que designe la representación social en el momento de su firma a petición de la persona interesada, o en su caso en el momento de recibir la Copia Básica.

El personal contratado recibirá su ejemplar del contrato de trabajo en el plazo de 15 días como máximo, desde el momento de su firma.

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del Art. 15 del ET se concierte para atender circunstancias del servicio, acumulación de tareas, etc., la duración máxima del contrato será la establecida en el Convenio Colectivo Sectorial aplicable y en su defecto al Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET.

Para los contratos realizados por la Empresa de Obra y Servicio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial aplicable y en su defecto al Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET.

CAPÍTULO IV.-JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 9.-JORNADA LABORAL.

Primero.-La jornada laboral será de 37 Horas semanales, 1623 horas anuales para 2017, 2018 y 2019, y de 1650 Horas anuales para 2016. La jornada será continuada y a turnos para todo el personal de la empresa con un descanso diario de 15 minutos considerado como tiempo efectivo de trabajo.

El horario de trabajo será con carácter general para todos los trabajadores de la empresa de mañanas de lunes a viernes con las siguientes excepciones:

A. El personal operario (excepto Operarios de Planta) desarrollarán su trabajo en jornada de 07:30 a 15:00 Horas de Lunes a Viernes.

Los trabajadores designados por la empresa en servicio de Guardería realizarán su jornada de trabajo en turno de tarde de 15:00 a 21:00 Horas de lunes a viernes y de 09:00 a 15:00 Horas los sábados.

Las restantes horas se distribuirán por la empresa, o se compensarán por aquellas horas extraordinarias realizadas de acuerdo a lo previsto en el art. 12 del Convenio Colectivo.

La empresa podrá implantar turnos de tarde cuando lo requieran las necesidades del servicio, respetándose la duración de la jornada anual establecida, priorizando aquellos trabajadores que soliciten a la empresa la realización de los turnos de tarde, y en su ausencia será la empresa quién lo decida.

B. En las plantas depuradoras y de tratamiento, para garantizar la correcta prestación del servicio se establece la jornada continuada a turnos, respetándose solo el cómputo total anual de horas reflejado en el párrafo primero del presente artículo. La organización de los turnos en las plantas depuradoras se establecerá por la Empresa previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

C. El personal administrativo tendrá una jornada de 08:00 a 15:00 horas de lunes a viernes.

Así deberá realizar a título individual un número horas de trabajo hasta completar la jornada en cómputo anual, estableciéndose con carácter indicativo en 20 tardes anuales, previo acuerdo con cada responsable jerárquico, excluyéndose los sábados y domingos. Ello no determinará el percibo del plus de turnicidad, salvo lo establecido en el artículo 23.

Segundo.-La Empresa podrá poner en marcha sistemas de control horario que permitan el control de la jornada realizada.

Tercero.-Se considerarán como días festivos los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero, así como el día de la Patrona, 1 de Junio.

En el supuesto de que los días inhábiles anteriores coincidan con Sábado, Domingo o Festivo, se trasladaría su disfrute al día anterior o posterior laborable entre lunes y viernes.

Cuarto.-Salvo lo previsto en los apartados anteriores, la distribución irregular de la jornada se establece en un 0% durante la vigencia del convenio colectivo.

ARTÍCULO 10.-VACACIONES.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará del siguiente régimen de vacaciones:

- 23 días laborables, para todo el personal, susceptibles de fraccionarse en dos periodos de un mínimo de cinco días, pudiendo disponer de tres días del total, que podrán disfrutar sueltos o acumulados, siempre subordinado a las necesidades del Servicio y previa comunicación y autorización de la Empresa.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden en la Comisión Paritaria.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo de paternidad o maternidad, se estará a lo dispuesto en el art. 38.3.2º del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET.

En el caso de incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior será de aplicación lo establecido en el párrafo 3º del mismo artículo 38.3. del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET.

CAPÍTULO V.-DISPONIBILIDAD.

ARTÍCULO 11.- DISPONIBILIDAD. GUARDIAS.

Los trabajadores y trabajadoras que la empresa designe efectuarán guardias para cubrir los trabajos que se planteen fuera del horario de trabajo. La guardia consistirá en estar localizable y disponible para la empresa durante el tiempo de su duración así como realizar todos los trabajos que sean necesarios o urgentes para la prestación del servicio, correspondiendo a la empresa la definición de trabajo necesario o urgente. No se incluyen

dentro de los trabajos a realizar por la guardia los propios de mantenimiento de la explotación. Para ello se establecerán por parte de la empresa una distribución territorial de los Centros de Trabajo, de tal forma que las guardias se configurarán y se definirán de la siguiente forma:

SERVICIOS	OPERARIOS DE GUARDIA		
	ABASTECIMIENTO/DISTRIBUCIÓN	ALCANTARILLADO	ELECTROMECAÑICOS
RUMBLAR "A"	2 Operarios	2 Operarios	2 Operarios
RUMBLAR "B"	2 Operarios		
RUMBLAR "C"	2 Operarios		
ARJONA PORCUNA M.REAL	2 Operarios	2 Operarios	1 Operarios
CONDADO	2 Operarios		
LOMA "A"	3 Operarios		
LOMA "B" LA IRUELA PEAL QUESADA	5 Operarios		
TOTALES	18	4	3

El número de guardias podrá incrementarse o reducirse en función de las necesidades del servicio, según procedimiento del artículo 53.5. del Convenio.

El personal designado por la empresa en servicio de Guardería, independientemente del Área a la que pertenezcan, percibirán a partir del año 2016 la cantidad de 146,31 € por semana efectiva que realice dicho servicio en concepto de disponibilidad, y que compensa estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que hasta la fecha se viene realizando en concepto de guardería. La realización de este trabajo se considerará como Horas Extraordinarias que serán compensadas según lo establecido en el Art. 12 de este Convenio. El importe de disponibilidad será objeto de revisión para los años 2017, 2018 y 2019 en el mismo porcentaje que experimente el Salario Base. Este importe de disponibilidad incluye el Plus de Transporte, nocturnidad y Plus de Festivos correspondientes.

ARTÍCULO 12.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán Horas Extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral diaria, semanal o anual.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempo equivalente de descanso, preferentemente contra los turnos del sábado del personal designado por la empresa en guardería, una hora extra por una hora ordinaria, con excepción de las horas extras realizadas en domingo o festivo que serán compensadas una hora extra por una hora y media ordinaria.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan eliminar o reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Real Decreto

Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET.

Todo el personal que no estando de guardia sea requerido por la Empresa para realizar cualquier trabajo, se le compensará la hora extraordinaria que realice según el párrafo segundo del presente artículo.

La Empresa comunicará mensualmente por escrito al Comité de Empresa el número de horas extraordinarias, las personas que las realizaron y los motivos que las justificaron.

CAPÍTULO VI.-ESTRUCTURA SALARIAL. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 13.-SALARIO BASE.

La tabla de Salario Base correspondiente al año 2016 es la contemplada en el anexo 1. La tabla de salario base 2017 será el resultado de incrementar la tabla de salario base del año 2016 en el 1,5 %. La tabla de salario base del año 2018 será el resultado de aplicar a las tablas definitivas adaptadas al convenio estatal 2017 un incremento del 1,25% y que están reflejadas en el Anexo I.

Las tablas de salario base del año 2019 serán las reflejadas en el Anexo 1, consecuencia del incremento de las tablas del año 2018 en un 1,25%.

ARTÍCULO 14.-ANTIGÜEDAD.

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1.993, tenía en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

A) Los importes que por este concepto perciben los trabajadores y trabajadoras a 31 de diciembre de 1.993, tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a nivel personal y, por tanto, fijos en su importe, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que tenga el salario base.

B) La empresa no vendrá obligada a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1.994. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1,993, percibirá a partir del 1 de enero de 1.994 sólo y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

C) Quedan sin efecto todos los artículos de la Ordenanza Laboral del Agua que regulan la antigüedad, Convenio anterior, así como cualquier Disposición Convencional, Laudo, Acuerdo o Convenio Marco, Pacto o Costumbre presente o futura que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente Convenio.

ARTÍCULO 15.-PLUS CONVENIO.

El Plus Convenio será de 94,06 € para el año 2016 y se abonará en las doce mensualidades. Para el año 2017, 2018 y 2019 esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje que lo sea el concepto de salario base.

ARTÍCULO 16.-PLUS TRANSPORTE.

El Plus Transporte será de 6,58 € para el año 2016 y se abonará por día efectivamente trabajado. Para el año 2017, 2018 y 2019 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

Para el personal operario designado en guardería, si como consecuencia de la compensación de horas extraordinarias a lo largo de un ejercicio no se alcanzase la percepción de los días de Plus de transporte calculados en base al calendario laboral anual aprobado, la empresa garantizará el abono de los días así acordados anualmente: 220 durante la vigencia del convenio, previo descuento de los días de ausencias justificadas, incluidas las vacaciones, así establecidas en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa, o como consecuencia de la baja por Incapacidad temporal u otras establecidas legalmente que no originen su percepción.

ARTÍCULO 17.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente dos Gratificaciones Extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del Salario Base vigente en cada momento, más antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1.993, incrementada como se dispone en el artículo 13, que serán abonadas por la empresa el 30 de Junio y 15 de Diciembre.

ARTÍCULO 18.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

En el año 2016 y 2017 este complemento se mantendrá con la actual nomenclatura de participación de beneficios cuyo importe será igual al 15% del Salario Base correspondiente a doce mensualidades, más la Antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1.993 que se incrementará de acuerdo con lo que dispone el artículo 14-A.

El complemento de puesto de trabajo será el establecido para cada grupo profesional en las tablas del Anexo I para los años 2018 y 2019 más la Antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1.993 que se incrementará de acuerdo con lo que dispone el artículo 14-A, una vez adaptadas las tablas salariales al Convenio del Sector Estatal.

ARTÍCULO 19.-DIETAS.

Las Dietas para el año 2016 serán de 48,65 € y la Media Dieta de 22,11 € que se incrementarán para 2017, 2018 Y 2019 en el mismo porcentaje que el salario base.

ARTÍCULO 20.-QUEBRANTO DE MONEDA - ATENCION CLIENTE.

El personal dedicado al cobro de recibos de aguas, percibirá por el concepto de quebranto de moneda durante el año 2016 la cantidad de 42,59 € mensuales, que se incrementarán para el año 2017, 2018 Y 2019 de la misma forma que el Salario Base. El personal que ocasionalmente lo pueda realizar lo percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado.

Asimismo, el conjunto de los trabajadores y trabajadoras que pertenecen al área de gestión de clientes y área administrativa (y que afectará a las categorías de Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Auxiliar Administrativo, Lector y Cobrador y una vez adaptadas las tablas al Convenio estatal a los Grupos Profesionales Grupo 2 Nivel A y Grupo 2 Nivel B del área administrativa) por prestar y realizar las tareas propias de su puesto de trabajo alcanzando los objetivos de

óptima atención al cliente establecidos por la Dirección, y por tanto, facilitando las tareas de mejora de domiciliaciones bancarias, rapidez y agilidad en las contrataciones de suministro y, en definitiva, por ayudar a prestar un servicio más flexible y eficaz percibirán en concepto de Plus Atención Cliente la cantidad de 68,30 € mensuales para el año 2016 que se incrementará para 2017, 2018 Y 2019 en el mismo porcentaje que el salario base. Todos los que ocasionalmente puedan realizar tareas de lecturas, lo percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

ARTICULO 21.-NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas tendrán una retribución específica, y si no la tuviera, será el de la ordinaria incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base más la antigüedad.

ARTÍCULO 22.-TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

Estarán afectados por éste concepto, quienes durante su jornada laboral realicen trabajos en las áreas de Alcantarillado, Tratamiento y Depuración, y más concretamente que estén expuestos a agentes biológicos, gases sulfhídricos y se ubiquen en lugares donde existan atmósferas explosivas.

Como quiera que la citada exposición no suele ser continuada, sino de una relativa frecuencia, y varía en función de las Áreas e instalaciones de la empresa, se acuerda abonar las siguientes cantidades, que dejarán de pagarse la parte proporcional del día que no se trabaje:

- El personal que preste sus servicios en el área de alcantarillado de forma permanente percibirán 93,27 € mensuales durante 2016. Para los años 2017, 2018 y 2019 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.
- El personal que preste sus servicios en las Estaciones de Tratamiento de Agua Potable (ETAP), de forma permanente, percibirán 69,95 € al mes durante 2016. Para los años 2017, 2018 y 2019 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.
- Aquel personal que de manera permanente presten sus servicios en las Estaciones de Tratamiento de Aguas Residuales (EDAR), percibirán durante 2016 116,58 € mensuales. Para los años 2017, 2018 y 2019 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

Por parte de la empresa existirá la posibilidad de dejar de abonar dicho concepto cuando el personal no realice las funciones en las áreas descritas anteriormente.

ARTÍCULO 23.-PLUS DE TURNICIDAD.

Quienes de forma sistemática de lunes a domingo, o período inferior, realicen su trabajo en los turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, percibirán un plus de turnicidad a partir del año 2016 de 3,49 € por día efectivo de trabajo, revisable los años 2017, 2018 y 2019 en el mismo porcentaje que el Salario Base.

Dicho importe se abonará exclusivamente al personal operario que preste sus servicios en

las instalaciones de ETAP Y EDAR, al personal de administración que realice tres o más horas en jornada de tarde, y al personal que estando de guardia, la semana en cuestión realice su jornada de trabajo en turno de tarde.

ARTÍCULO 24.-PLUS DE FESTIVOS.

La empresa computará como día Festivo a estos efectos los así habilitados por el Calendario Laboral de Fiestas anuales aprobado por el Gobierno, Comunidad Autónoma y Ayuntamiento, además de los recogidos en el artículo 9, apartado tercero del presente Convenio, abonando la cantidad de 20,35 € al día para el año 2016, que será revisado para los años 2017, 2018 y 2019 de la misma forma que el Salario Base.

CAPÍTULO VII.-MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 25.-PREMIO DE NATALIDAD, NUPCIALIDAD Y AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS.

El importe establecido como premio de natalidad, por cada hijo habido en el matrimonio, y premio por matrimonio será para el año 2016 de 226,41 € revisándose en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base para los años 2017, 2018 y 2019. Igual tratamiento tendrán los supuestos de adopción legal.

Los mismos derechos tendrán quienes acrediten la condición de pareja de hecho.

Ambos premios se otorgarán por la empresa independientemente de las cantidades que éstos perciban a cargo de la Seguridad Social y otros seguros.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, el personal afectado por este convenio que tenga descendientes con discapacidad, la empresa les abonará una gratificación mensual en el año 2016 de 131,39 € por cada uno que se encuentre así diagnosticado por el Organismo Competente. Este importe será revisado anualmente en el mismo porcentaje que experimente el Salario Base.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho y que el descendiente no trabaje por cuenta propia o ajena.

ARTICULO 26.-SEGURO COLECTIVO.

Se establece un único seguro de accidente o enfermedad profesional de 24 horas que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte por la cantidad de 36.060,73 € (TREINTA Y SEIS MIL SESENTA CON SETENTA Y TRES EUROS).

ARTÍCULO 27.-BOLSA DE VACACIONES.

En el período de vacaciones se percibirá además de las retribuciones correspondientes, y al inicio del disfrute de las mismas la cantidad establecida en concepto de bolsa de vacaciones que para el año 2016 es de 195,19 €. Dicho importe se revisará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base durante los años 2017, 2018 y 2019.

ARTÍCULO 28.-COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral y con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades gestoras correspondientes, la empresa garantizará

desde el cuarto día de aquellas bajas que se produzcan a partir de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia del presente convenio, el importe correspondiente a la diferencia entre la prestación que la Seguridad Social le abone y el 100 % del importe correspondiente al salario bruto mensual cotizable.

A partir de la tercera baja que se produzca durante el año por las causas a las que se refiere el párrafo anterior, se abonará exclusivamente el 80% de los conceptos referidos.

En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 100% de los conceptos antes mencionados.

ARTÍCULO 29.-AYUDA ESCOLAR.

El personal afectado por el presente Convenio y con descendientes estudiando con edades comprendidas entre los 3 y 23 años de edad, percibirán para el año 2016 la cantidad de 74,23 € por cada uno de ellos, abonándose dicha cantidad en el mes de septiembre. Dicho importe será revisado en el mismo porcentaje que el salario base para cada uno de los años 2017, 2018 y 2019.

ARTÍCULO 29 (bis).-CONSUMO DE AGUA AL PERSONAL.

La empresa abonará a partir del año 2017 al personal que preste sus servicios de manera activa en somajasa, en concepto de ayuda al consumo de agua para uso doméstico la cantidad de 99,00 € anuales, pagaderos en el mes de Diciembre, proporcional al tiempo efectivamente trabajado, sin tomar en consideración las situaciones de incapacidad temporal en cada ejercicio y siempre que el personal se encuentre al corriente de los recibos de agua.

Este importe se incrementará en los años 2018 y 2019 en el mismo porcentaje que el salario base.

ARTÍCULO 30.-FONDOS SOCIALES.

Se creará un Fondo Social de 16.442,67 € anuales para el año 2016, revisable para los años 2017 y 2018 en el mismo porcentaje que el salario base, que se regirá por el Reglamento vigente en cada momento.

En cuanto al importe unitario de las Ayudas contempladas en el Reglamento vigente se incrementan todas y cada una de ellas en el mismo porcentaje que el salario base.

Así mismo, se crea un Fondo Social reintegrable de 36.561,16 € que se regulará según lo establecido en el Reglamento vigente en cada momento para la concesión de anticipos reintegrables.

ARTÍCULO 31.-JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Quienes decidan voluntariamente acogerse a la jubilación anticipada, y que cumplan con los requisitos establecidos en la legislación vigente para poder acceder a la jubilación anticipada, percibirán las siguientes cantidades:

- A los 60 años: 7 mensualidades.

- A los 61 años: 6 mensualidades.
- A los 62 años: 5 mensualidades.
- A los 63 años: 4 mensualidades.

Dichas mensualidades consistirán en las mismas retribuciones que el personal percibía en activo.

ARTÍCULO 32.-JUBILACIÓN PARCIAL.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán acogerse a la jubilación parcial en los términos previstos en el acuerdo firmado entre la Dirección y la representación social de somajasa con fecha 25 de marzo de 2013 hasta el fin de la vigencia del mencionado acuerdo, concretamente el 31 de Diciembre de 2018, previo acuerdo entre las partes.

En este caso no podrán acogerse a los beneficios previstos en el Art. 31 del presente Convenio.

CAPÍTULO VIII.-LICENCIAS y PERMISOS

ARTÍCULO 33.-PERMISOS RETRIBUIDOS.

Previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A. Matrimonio: 18 días naturales.

B. Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad: 5 días naturales si es fuera de la localidad y 3 días si es dentro de ella.

C. Fallecimiento, en las mismas condiciones de parentesco del apartado anterior: 7 días naturales si es a más de ciento cincuenta kilómetros de la localidad, y 5 días si es dentro de ella.

D. Nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1. d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET: 5 días naturales si es fuera de la localidad y 3 días si es dentro de ella.

Para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, que podrá acumular en jornadas completas, previo acuerdo en su caso con la empresa, en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET.

E. El tiempo necesario para asistencia a exámenes a que deba concurrir, con previo aviso y justificación posterior, mediante la presentación del documento académico correspondiente.

F. Durante 2 días por traslado de domicilio.

G. Todos el personal afectado por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 2 días para asuntos propios durante el año, previa comunicación a la empresa.

H. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, 1 día si es en la localidad de residencia y 2 si se realiza desplazamiento.

I. 1 día por bautizo o comunión de los hijos si no es festivo.

J. Las víctimas de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario y de la aplicación del horario flexible, en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET.

K. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. No estarán incluidos los desplazamientos para la realización efectiva de la adopción.

L. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas en virtud del acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

M. El personal podrá ausentarse para ir a consulta médica, por el tiempo indispensable para ello, siempre y cuando haya resultado imposible conseguir esta cita fuera del horario laboral.

N. El personal podrá ausentarse por acompañamiento a un familiar a asistencia sanitaria hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad, con cargo a los días de asuntos propios del Convenio Colectivo o compensación de horas extraordinarias.

En los supuestos H. e I., se concederán estas licencias si el hecho causal coincide en día laborable en el calendario individual.

Los permisos no incluidos en el presente texto y que se encuentren recogidos en el Estatuto de los trabajadores serán de aplicación para el personal de Somajasa.

CAPÍTULO IX.-SALUD LABORAL

ARTÍCULO 34.-SALUD LABORAL.

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación

existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Con tal objetivo se puso en marcha el Sistema Integrado de Calidad, Medioambiente y prevención, donde se detallan los procedimientos generales que permiten a SOMAJASA, no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de las partes implicadas en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en la Empresa.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

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

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

La empresa y el personal afectado por esta Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

ARTÍCULO 35.-POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD.

La política de seguridad de la empresa tiene como objetivos básicos y fundamentales: la prevención de riesgos laborales y la mejora permanente de las condiciones de trabajo, dirigidas a elevar el nivel de protección de la plantilla de somajasa.

La prevención de riesgos laborales está integrada en el conjunto de todas las actividades y decisiones, tanto en los progresos técnicos, como en la organización del trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

El personal velará, por su seguridad y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

- Fundamento humano: Preservar la integridad física y la salud de todo el personal. El

accidente no afecta tan solo a los otros, nos concierne a todos.

- Fundamento legal: La normativa legal vigente y la Constitución Española protegen el derecho a la seguridad y salud de todos los trabajadores y trabajadoras.

- Fundamento económico: Una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de los miembros de la plantilla de SOMAJASA, así como de nuestros clientes, proveedores y otras partes interesadas.

La empresa dispone de un servicio de prevención propio (SPP) que colaborará en la consecución de los objetivos marcados, aplicando entre otros, los siguientes principios empresariales:

- Evitando los riesgos
- Evaluando los riesgos que no se puedan evitar
- Combatiendo los riesgos en su origen
- Adaptando el trabajo a la persona
- Sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
- Adaptando las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual
- Informando y formando sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo
- Planificando las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 36.-CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.

Los trabajadores y trabajadoras estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por los Delegados y Delegadas de Prevención cuya elección será por y entre los representantes de personal y en número según prevé la Ley 31/95, si bien de conformidad con lo previsto en el Art. 35.4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, podrán hacer la designación entre personal ajeno al Comité de Empresa.

Sus competencias son de colaboración con la Dirección en la mejora de la acción preventiva, de promoción del cumplimiento de la normativa sobre prevención, de consulta sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

De igual modo, formarán parte del Comité de Seguridad y Salud, paritariamente junto con el personal designado por la Dirección de la empresa.

ARTÍCULO 37.-FORMACION EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

La empresa pondrá a su disposición los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Así mismo, todos los trabajadores y trabajadoras recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

ARTÍCULO 38.-VIGILANCIA DE LA SALUD.

La Empresa tiene contratado actualmente la especialidad de VIGILANCIA DE LA SALUD con un Servicio de Prevención Ajeno.

Todo el personal, con independencia de su grupo profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, será sometido a reconocimiento médico según el procedimiento aprobado a tal efecto en el Sistema Integrado de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

La empresa vendrá obligada y asumirá las obligaciones derivadas del cumplimiento de la normativa correspondiente a la vigilancia de la salud.

ARTÍCULO 39.-OBLIGACIONES DEL PERSONAL.

Todo el personal de somajasa con arreglo a su formación deberá:

- Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.
- Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.
- Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
- No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para su seguridad y salud laboral y la de los que les rodean.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud.

ARTÍCULO 40.-ROPA DE TRABAJO.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, cuando la naturaleza húmeda del trabajo lo requiera o cuando las circunstancias climatológicas lo aconsejen la empresa vendrá obligada a facilitar prendas de trabajo impermeables.

Las prendas que facilite la empresa sólo podrán ser usadas durante la jornada de trabajo y son de uso obligatorio durante la misma.

CAPÍTULO X.-DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 41.-DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá y gozará de los derechos y garantías sindicales que se recogen en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET y demás legislación aplicable.

Exclusivamente para el ejercicio de las funciones sindicales cada integrante del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas sindicales mensual de 30 horas. Dichas horas se podrán acumular en uno o varios integrantes del Comité de Empresa y Delegados Sindicales con un máximo de 50 horas al mes.

Como Norma General, existirá la obligación de solicitar el disfrute de horas sindicales con una antelación mínima de 48 horas.

La ley Orgánica de Libertad Sindical determina que en todas aquellas Empresas donde los sindicatos tengan más de tres personas afiliadas en su plantilla, podrán constituir dentro del seno de la Empresa Secciones Sindicales, por lo que se designará un delegado o delegada sindical, que será elegido por cada sindicato representativo en esa Empresa, con crédito de 5 horas por cada representante en el Comité de cada Central sindical.

La empresa dotará al Comité de Empresa de un presupuesto económico anual para sus funciones de 1.502,53 € en el mes de Enero de cada año, que cubrirá todos los gastos del mismo.

ARTÍCULO 42.-CUOTA SINDICAL.

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a quién así lo solicite, procediéndose en la forma siguiente:

El interesado o interesada dirigirá el escrito a la Dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que corresponde.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la dirección de la empresa poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

CAPÍTULO XI.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 43.-REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

Los trabajadores y trabajadoras de somajasa podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes, y en cualquier caso según lo establecido en el Convenio Colectivo estatal de empresas del Sector.

En las infracciones por hechos graves o muy graves, será requisito previo a la imposición de la sanción, la apertura de expediente disciplinario, del que se deberá de dar traslado, tanto al personal implicado, como al Comité de empresa, para que en el plazo de cinco días, siguientes a la comunicación de la apertura, puedan hacer las alegaciones, y proponer la

prueba que a su derecho interese.

ARTÍCULO 44.-CLASIFICACION DE LAS FALTAS.

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

ARTÍCULO 45.-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 los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

ARTÍCULO 46.-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 puntualidad debida, las actividades que realice el personal 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/a, fichando o firmando por aquella persona.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para esta persona, para terceras o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada **«muy grave»**.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante al jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 45, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como **«grave»**.

12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada **muy grave**.

13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 45.

14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para la o el trabajador, sus compañeros y compañeras o terceras personas implicadas, 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 personal hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros y compañeras o terceras personas implicadas.

16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero o compañera.

17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 45 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 47.-SE CONSIDERARÁN COMO FALTAS **«MUY GRAVES»**, LAS SIGUIENTES:

1. Más de 10 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 o compañeras de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, 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 otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de la persona, 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 del personal del servicio o clientela.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a la clientela, superior o a cualquier personal 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 su clientela.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
15. Originar riñas y pendencias con los compañeros y compañeras de trabajo o clientela.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 45, y en la segunda, cuarta, séptima, décimo segunda y decimocuarta del artículo 46.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 46 se causase perjuicio a al Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como **«muy grave»**.

21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

ARTÍCULO 48.-RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

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

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

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleve despido, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos y entregará una copia de la misma al Comité de Empresa.

El trabajador o trabajadora 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 la representación social de toda sanción que imponga.

ARTÍCULO 49.-GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES.

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

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

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

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

ARTÍCULO 50.-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 51.-ACUMULACIÓN DE FALTAS.

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

A. **Faltas leves:** 3 meses.

B. **Faltas graves:** 6 meses.

C. **Faltas muy graves:** 1 año.

CAPÍTULO XII.-SUBROGACION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 52.-SUBROGACIÓN.

En las empresas o entidades públicas afectadas por el presente convenio colectivo, cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores y trabajadoras de aquélla 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 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 la Administración que contrate sea diferente a la Administración que contrató 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 que no reúna estos requisitos y condiciones no tendrá 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 extrasalariales, laborales y sociales de todos los trabajadores y 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET, la anterior adjudicataria y en su defecto, la nueva deberá notificar el cambio de adjudicataria a los representantes legales del personal de dicho servicio.

Los documentos de 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 todo el personal cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales del personal

afectado por la subrogación.

3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figure el personal afectado.

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 tenga suscrito el personal afectado.

7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de quienes encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el período 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 total o parcialmente, éstas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente a la nueva adjudicataria el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador y trabajadora afectados, en los que se haga constar que éstos han recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

En todo caso será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

CAPÍTULO XIII.- COMISION PARITARIA

ARTÍCULO 53.-COMISIÓN PARITARIA O MIXTA.

Se constituye una comisión con representación paritaria compuesta por un máximo de seis; tres de la parte social, y tres de la parte empresarial, que se designarán de entre los firmantes del presente Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán en todo caso, por unanimidad, y aquellos temas que interprete del presente convenio, tendrá la misma eficacia que el resto del Convenio pactado.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones:

1.-Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio, entre otras las siguientes:

a) Firma si procede de revisión salarial pactada.

b) Aprobación si procede del Plan de Formación Anual.

c) Revisión de las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión de Igualdad y/o seguimiento de las medidas de Igualdad implantadas en la Empresa, incluido el protocolo de acoso y de actuación en caso de violencia de género.

2.-Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3.-A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflicto de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4.-Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

5.-Finalizado sin acuerdo un periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo o de inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del ET previstas en el presente convenio colectivo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes recurrirán a los procedimientos no judiciales o de solución extrajudicial previsto en este caso SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos laborales).

6.-El desarrollo de funciones de modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia, en cuyo caso deberán citarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, y que cumplan con los requisitos previstos en los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET.

Procedimiento: Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado y, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiera emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias, se promuevan a la comisión paritaria habrán de formularse, por escrito, debiendo contener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten a quién propone.

c) Propuesta y petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios, para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la comisión paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente, para una mejor y más completa información del asunto.

La comisión paritaria, recibiendo el escrito o, en su caso completada la información o documentación pertinente dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles, para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

CAPÍTULO XIV.- FORMACIÓN

ARTÍCULO 54.-FORMACIÓN.

En base a la importancia de la coparticipación de los distintos agentes implicados en la formación del personal, la empresa elaborará un plan de formación continua anual y que será estudiado y aprobado por la Comisión Paritaria.

En la elaboración del Plan, habrá de tenerse en cuenta al personal con suspensión de contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y/o lactancia garantizándose en cualquier caso, que la detección de las necesidades de formación se lleve a cabo sobre el total de la plantilla, tanto mujeres como hombres.

CAPÍTULO XV.-PLANES DE IGUALDAD

ARTÍCULO 55.-PLAN DE IGUALDAD.

A pesar de que Somajasa no tiene en la actualidad una plantilla superior a 250, y por tanto sin serle de aplicación las obligaciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre negociación e implantación de planes de igualdad, con fecha 19 de Marzo de 2014 se aprobó el I PLAN DE IGUALDAD de SOMAJASA, que entró en vigor el 1 de Abril de 2014 y con una vigencia de 4 años, hasta el 1 de Abril de 2018.

Todo ello después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la empresa, y con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, comprometiéndose las partes al cumplimiento de todas aquellas establecidas en la Ley 3/2007, configurándose la Comisión Paritaria como órgano de seguimiento y control de todas las medidas adoptadas y legislación aplicable.

Igualmente, se establece una Comisión de Igualdad paritaria en género, formada en su totalidad por dos representantes, uno por cada parte de la Empresa y de la representación social que se encargarán de la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones contenidas en el I Plan de Igualdad de Somajasa, así como las contenidas en la revisión del diagnóstico y nuevas medidas emanadas del mismo realizada en el año 2015, y de las que darán cuenta a la Comisión Paritaria en las reuniones convocadas al efecto.

Así se considera aprobado el protocolo de acoso para Somajasa y el protocolo de actuación para los casos de violencia de género, y con entrada en vigor en la fecha de publicación de éste, incorporándose como anexo II del presente convenio.

CAPITULO XVI DISPOSICIONES ADICIONALES Y DEROGATORIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PAZ LABORAL:

La parte social se compromete a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, siempre que no vulnere la legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. ADAPTACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL:

Es voluntad de las partes firmantes del Convenio regular de manera expresa la adaptación de la estructura retributiva de las personas trabajadoras de somajasa a la estructura salarial del Convenio colectivo estatal del sector.

En su consecuencia, con fecha de efectos 1 de Enero de 2018 se procederá a la adaptación de la estructura retributiva a la determinada en dicho convenio sectorial establecida en grupos profesionales, adaptando los conceptos retributivos Convencionales de aplicación anterior a la estructura, conceptos y cuantías contenidas en el mismo, garantizando que no se produzca ningún tipo de merma económica por la citada adscripción.

Por ello, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los Trabajadores y Trabajadoras establecidos en el Convenio Colectivo en concepto de salario base, plus de transporte, participación en beneficios, y la repercusión que sobre esta participación en beneficios tuviera lugar como consecuencia de la disminución del salario base en los años 2017-2019, plus convenio, complemento A, Complemento B y Complemento personal, serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en las tablas salariales 2017 definitivas.

Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo de origen en su totalidad por los establecidos en las Tablas Salariales definitivas 2017, si existiese una diferencia con la retribución percibida, el exceso de retribución en cómputo anual a favor del trabajador o trabajadora se retribuirá mediante el complemento salarial denominado "PLUS DE ADAPTACIÓN DE CONVENIO", de tal modo que se garantice la cuantía total de la retribución anual que por estos conceptos tuviera establecida, que no será compensable ni absorbible, y se revalorizará al igual que el salario base. Este Plus se pagará dividido en 12 mensualidades de igual importe.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA FINAL:

El presente Convenio Colectivo deroga expresa e indefinidamente, en su totalidad y dejándolos sin efectos, a todos y cada uno de los Convenios Colectivos, cualquiera que fuera su ámbito de aplicación, siendo el único Convenio Colectivo de aplicación en los centros de trabajo de la empresa señalada en el ámbito funcional, con excepción de lo establecido en el Convenio Colectivo de ámbito estatal.

ANEXO 1

TABLA SALARIO BASE AÑO 2016 Y 2017

NUM.	GRUPO	NUEVO GRUPO	AÑO 2016	Rev.(1,5%)	AÑO 2017
	GRUPO 1.- PERSONAL TITULADO Y TECNICO				
1,1	TITULADO DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA	Grupo 6	1.645,65 €	24,68 €	1.670,33 €
1,2	TITULADO DE GRADO SUPERIOR Y TITULADOS DE GRADO MEDIO CON JEFATURA	Grupo 5	1.556,85 €	23,35 €	1.580,20 €
1,3	TITULADO DE GRADO MEDIO Y JEFES SERVICIO	Grupo 4	1.351,71 €	20,28 €	1.371,99 €
1,4	TOPOGRAFOS DE 1ª, DELINEANTES, PROYECTISTAS Y ENCARGADOS SECCION	Grupo 3. Nivel A	1.192,32 €	17,88 €	1.210,20 €
1,5	TOPOGRAFOS DE 2ª, DELINEANTES, ANALISTAS E INSPECTORES DE OBRAS	Grupo 3 Nivel B	1.124,57 €	16,87 €	1.141,44 €
1,6	AUXILIARES, TECNICOS Y CELADORES	Grupo 2 Nivel B	910,32 €	13,65 €	923,97 €
	GRUPO 2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
	SUBGRUPO 1.-				
2,1,1	JEFES DE GRUPO	Grupo 5	1.351,71 €	20,28 €	1.371,99 €
2,1,2	JEFES DE SECCION O NEGOCIADO	Grupo 4	1.263,77 €	18,96 €	1.282,73 €
2,1,3	SUBJEFES DE SECCION O NEGOCIADO Y ANALISTAS DE APLICACIÓN	Grupo 3 Nivel B	1.204,07 €	18,06 €	1.222,13 €
2,1,4	OFICIALES DE PRIMERA Y PROGRAMADORES	Grupo 2 Nivel A	1.102,61 €	16,54 €	1.119,15 €
2,1,5	OFICIALES DE SEGUNDA Y OPERADORES DE ORDENADOR	Grupo 2 Nivel B	1.056,82 €	15,85 €	1.072,67 €
2,1,6	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y PERFORISTAS	Grupo 2 Nivel B	912,12 €	13,68 €	925,80 €
	SUBGRUPO 2.-				
2,2,1	ENCARGADOS DE COBRADORES, ENCARGADOS DE LECTORES, INSPECTORES DE SUMINISTROS Y ENCARGADOS DE SECCION	Grupo 3 Nivel B	1.056,82 €	15,85 €	1.072,67 €
2,2,2	COBRADORES, AUXILIARES DE CAJA	Grupo 2 Nivel B	912,12 €	13,68 €	925,80 €
2,2,3	LECTORES Y ALMACENEROS	Grupo 2 Nivel B	912,12 €	13,68 €	925,80 €
2,2,4	TELEFONISTAS	Grupo 2 Nivel B	912,12 €	13,68 €	925,80 €
	GRUPO 3.- PERSONAL OPERARIO				
3,1	CAPATACES DE OFICIO, ENCARGADO DE TALLER GRUPO DE ESTACION, MONTADORES MECANICOS, ELECTRICISTAS	Grupo 3 Nivel A	34,43 €	0,52 €	34,95 €
3,2	SUBCAPATACES, INSPECTORES INSTALACIONES	Grupo 3 Nivel B	33,47 €	0,50 €	33,97 €
3,3	OFICIALES DE 1ª	Grupo 2 Nivel A	31,89 €	0,48 €	32,37 €
3,4	CELADORES CONDUCTORES DE MAQUINAS OFICIALES 2ª	Grupo 2 Nivel B	31,21 €	0,47 €	31,68 €
3,5	OFICIALES DE TERCERA O AYUDANTES	Grupo 2 Nivel B	30,02 €	0,45 €	30,47 €
3,6	PEONES ESPECIALIZADOS	Grupo 2 Nivel B	29,63 €	0,44 €	30,07 €
3,7	PEONES Y OPERARIOS PLANTA	Grupo 1	29,29 €	0,44 €	29,73 €

TABLA SALARIAL AÑO 2017 DEFINITIVA ADAPTADA A CONVENIO ESTATAL

Año 2017	Salario Base	P. transporte	Plus Convenio	C. puesto	Total Mes	Grat Junio	Grat Diciemb	Total Anual
G.P. 1	904,27 €	122,44 €	95,47 €	135,64 €	1.257,82 €	904,27 €	904,27 €	16.902,39 €
G.P. 2 Nivel B	925,80 €	122,44 €	95,47 €	138,87 €	1.282,59 €	925,80 €	925,80 €	17.242,63 €
G.P. 2 Nivel A	984,54 €	122,44 €	95,47 €	147,68 €	1.350,13 €	984,54 €	984,54 €	18.170,65 €
G.P. 3 Nivel B	1.033,32 €	122,44 €	95,47 €	155,00 €	1.406,23 €	1.033,32 €	1.033,32 €	18.941,40 €
G.P. 3 Nivel A	1.062,95 €	122,44 €	95,47 €	159,44 €	1.440,31 €	1.062,95 €	1.062,95 €	19.409,61 €
G.P. 4	1.282,73 €	122,44 €	95,47 €	192,41 €	1.693,05 €	1.282,73 €	1.282,73 €	22.882,06 €
G.P. 5	1.371,99 €	122,44 €	95,47 €	205,80 €	1.795,70 €	1.371,99 €	1.371,99 €	24.292,36 €
G.P. 6	1.670,33 €	122,44 €	95,47 €	250,55 €	2.138,80 €	1.670,33 €	1.670,33 €	29.006,25 €

(Esta tabla salarial es el resultado de la adaptación de las tablas definitivas del año 2017 al Convenio Sectorial Estatal, según lo previsto en la disposición adicional segunda).

TABLA SALARIAL AÑO 2018 DEFINITIVA ADAPTADA A CONVENIO ESTATAL (Rev. 1,25%)

Año 2018	Salario Base	P. transporte	Plus Convenio	C. puesto	Total Mes	Grat Junio	Grat Diciemb	Total Anual
G.P. 1	915,57 €	123,97 €	96,66 €	137,34 €	1.273,54 €	915,57 €	915,57 €	17.113,67 €
G.P. 2 Nivel B	937,37 €	123,97 €	96,66 €	140,61 €	1.298,62 €	937,37 €	937,37 €	17.458,16 €
G.P. 2 Nivel A	996,84 €	123,97 €	96,66 €	149,53 €	1.367,01 €	996,84 €	996,84 €	18.397,78 €
G.P. 3 Nivel B	1.046,23 €	123,97 €	96,66 €	156,94 €	1.423,81 €	1.046,23 €	1.046,23 €	19.178,16 €
G.P. 3 Nivel A	1.076,24 €	123,97 €	96,66 €	161,43 €	1.458,31 €	1.076,24 €	1.076,24 €	19.652,23 €
G.P. 4	1.298,76 €	123,97 €	96,66 €	194,82 €	1.714,21 €	1.298,76 €	1.298,76 €	23.168,08 €
G.P. 5	1.389,14 €	123,97 €	96,66 €	208,37 €	1.818,15 €	1.389,14 €	1.389,14 €	24.596,02 €
G.P. 6	1.691,21 €	123,97 €	96,66 €	253,68 €	2.165,53 €	1.691,21 €	1.691,21 €	29.368,83 €

TABLA SALARIAL AÑO 2019 DEFINITIVA ADAPTADA A CONVENIO ESTATAL (Rev. 1,25%)

Año 2019	Salario Base	P. transporte	Plus Convenio	C. puesto	Total Mes	Grat Junio	Grat Diciemb	Total Anual
G.P. 1	927,02 €	125,52 €	97,87 €	139,05 €	1.289,46 €	927,02 €	927,02 €	17.327,59 €
G.P. 2 Nivel B	949,09 €	125,52 €	97,87 €	142,36 €	1.314,85 €	949,09 €	949,09 €	17.676,39 €
G.P. 2 Nivel A	1.009,30 €	125,52 €	97,87 €	151,40 €	1.384,10 €	1.009,30 €	1.009,30 €	18.627,75 €
G.P. 3 Nivel B	1.059,31 €	125,52 €	97,87 €	158,90 €	1.441,61 €	1.059,31 €	1.059,31 €	19.417,89 €
G.P. 3 Nivel A	1.089,69 €	125,52 €	97,87 €	163,45 €	1.476,54 €	1.089,69 €	1.089,69 €	19.897,88 €
G.P. 4	1.315,00 €	125,52 €	97,87 €	197,25 €	1.735,64 €	1.315,00 €	1.315,00 €	23.457,68 €
G.P. 5	1.406,50 €	125,52 €	97,87 €	210,98 €	1.840,87 €	1.406,50 €	1.406,50 €	24.903,47 €
G.P. 6	1.712,35 €	125,52 €	97,87 €	256,85 €	2.192,60 €	1.712,35 €	1.712,35 €	29.735,94 €

TABLA COMPLEMENTOS CONVENIO 2016-2019

CONCEPTO	AÑO 2016	Rev.(1,5%)	AÑO 2017	Rev.(1,25%)	AÑO 2018	Rev.(1,25%)	AÑO 2019
	TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL
PLUS CONVENIO	94,06 €	Mensual	95,47 €	Mensual	96,66 €	Mensual	97,87 €
PLUS TRANSPORTE	6,58 €	Diario	6,68 €	Diario	6,76 €	Diario	6,84 €
DIETAS	48,65 €	Diario	49,38 €	Diario	50,00 €	Diario	50,63 €
MEDIA DIETA	22,11 €	Diario	22,44 €	Diario	22,72 €	Diario	23,00 €
QUEBRANTO DE MONEDA	42,59 €	Mensual	43,23 €	Mensual	43,77 €	Mensual	44,32 €
ATENCION CLIENTE (*)	68,30 €	Mensual	69,32 €	Mensual	70,19 €	Mensual	71,07 €
PLUS TOXICO ALCANTARILLADO	93,27 €	Mensual	94,67 €	Mensual	95,85 €	Mensual	97,05 €
PLUS TOXICO ETAP	69,95 €	Mensual	71,00 €	Mensual	71,89 €	Mensual	72,79 €
PLUS TOXICO EDAR	116,58 €	Mensual	118,33 €	Mensual	119,81 €	Mensual	121,31 €
TURNICIDAD	3,49 €	Diario	3,54 €	Diario	3,58 €	Diario	3,62 €
PLUS FESTIVO	20,35 €	Diario	20,66 €	Diario	20,92 €	Diario	21,18 €
PREMIO NATALIDAD Y NUPCIALIDAD	226,41 €		229,81 €		232,68 €		235,59 €
HUJOS DISCAPACITADOS	131,39 €	Mensual	133,36 €	Mensual	135,03 €	Mensual	136,72 €
BOLSA DE VACACIONES	195,19 €	Anual	198,12 €	Anual	200,60 €	Anual	203,11 €
AYUDA ESCOLAR	74,23 €	Anual	75,34 €	Anual	76,28 €	Anual	77,23 €
DISPONIBILIDAD GUARDERIA	146,31 €	Semanal	148,50 €	Semanal	150,36 €	Semanal	152,24 €

Anexo 2

Protocolo de actuación en caso de acoso sexual, por razón de sexo o moral

I. Principios.

La Constitución Española reconoce expresamente el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El ET contempla el derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas el «deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo.

Las situaciones y conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, y de acoso moral son conductas que vulneran directamente la dignidad de la persona y, además, contaminan el entorno laboral y pueden afectar a la salud, la confianza y el rendimiento laboral de aquéllos que la sufren. El acoso crea objetivamente un ambiente incómodo e ingrato en el trabajo. Estos tipos de acoso, además de ser conductas discriminatorias también pueden ser considerados delitos.

De acuerdo con estos principios la empresa se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a que hacemos referencia. En tal sentido hay que hacer especial hincapié en que todos los empleados de la empresa deben evitar estas conductas indeseables y es necesario sensibilizar a la plantilla en esta cuestión e informar a la dirección de la empresa de cualesquiera conductas de este tipo que se tenga conocimiento.

En esta línea se establece un protocolo de actuación específico para la presentación y tramitación de quejas y denuncias sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral que intentará analizar y resolver internamente estas situaciones, con criterios de eficacia y celeridad, y basándose en los principios de confidencialidad y presunción de inocencia de todas las personas.

II. *Conceptos.*

Las conductas que, según el siguiente Protocolo, son objeto de prohibición son:

II.I Acoso sexual. Se considera tal cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

II.II Acoso por razón de sexo. Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Hay que distinguir el acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas. En el primer caso dichas aproximaciones no son deseadas por la persona a la cual van dirigidas.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios.

Es necesario tener presente que un único episodio no deseado puede ser objeto de acoso sexual. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de un derecho a la aceptación de una situación constitutiva de este tipo de acoso también se considera acto discriminatorio.

Estas situaciones se pueden producir tanto fuera como dentro del trabajo, en la selección previa a la relación contractual o durante el transcurso de la relación laboral. La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

II.III Acoso moral. Se considera acoso moral toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que

suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

III. *Procedimiento de actuación.*

La empresa activará el procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados como tal.

III.I Principios del procedimiento.

1. Protección a la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas.
2. Protección al trabajador presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
3. Audiencia imparcial de todas las partes.
4. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
5. Tramitación urgente.
6. Investigación exhaustiva de los hechos.
7. Adopción de medidas contra las personas cuyas conductas de acoso resulten acreditadas y contra las personas que realicen denuncias falsas en relación a estos comportamientos.

III.II Procedimiento.

Las denuncias por acoso se formularán en todos los casos ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en la empresa directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Dicha denuncia se podrá realizar de forma verbal o escrita.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión valorará, con carácter inmediato y urgente, la fuente, la naturaleza y la veracidad de dicha denuncia y, si encuentra motivos suficientes que la justifiquen, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

El Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo designará a un instructor del procedimiento. El instructor deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad necesarias para hacerse cargo de la instrucción del procedimiento.

En un primer momento se tratará de resolver la situación a través de un procedimiento no formal. En muchas ocasiones el simple hecho de manifestar el presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema. Para ello el instructor se entrevistará, de manera individual y separada temporalmente, con el afectado y con la persona denunciada. En el plazo de 5 días, contados desde la presentación de la denuncia, el instructor elaborará un informe el cual elevará a la Comisión.

Si este procedimiento no da resultado o es inapropiado para resolver el problema se recurrirá al procedimiento formal, en el cual se podrán utilizar más medios tendentes al esclarecimiento e incluso adoptar las medidas cautelares que se crean oportunas. Este concluirá con un informe, que se elaborará en un plazo máximo de 20 días.

III.III Funciones del instructor:

1. Realizar las gestiones oportunas para el esclarecimiento de los hechos recabando toda la información necesaria, realizando entrevistas con las personas afectadas, mantener reuniones con los implicados y cualquier otra actuación adecuada a la finalidad perseguida.
2. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual e iniciar las actuaciones que sean precisas.
3. Recomendar y gestionar ante la Dirección de RRHH las medidas precautorias que estime convenientes, entre las que se encuentra la separación de la víctima y el presunto agresor. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio en las condiciones de trabajo.
4. Elaborar un informe sobre el supuesto de acoso investigado, que incluya los indicios y medios de prueba del caso, así como las conclusiones a que se ha llegado.

III.IV Funciones la Comisión paritaria:

1. Promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y de las personas que en ella trabajan, con la voluntad de resolver este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación.
2. Determinar y establecer las medidas precautorias que estime convenientes.
3. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso sexual y moral.
4. Velar por las garantías incluidas en este Protocolo.
5. Estudiar el informe elaborado por el Instructor del procedimiento y, en base a ello, adoptará una decisión:
 - Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos se archivará el expediente.
 - Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto un conflicto personal relevante generado por el trabajo, se propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el conflicto.
 - Si se constata la situación de acoso se instará la apertura del expediente disciplinario contra la persona denunciada. Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria. El acoso sexual, por razón de sexo y moral viene tipificado en el Convenio Colectivo como **falta muy grave**.
6. Cualesquiera otras que pudiesen derivarse de la naturaleza de sus funciones y de aquello que contempla el presente Protocolo.

La determinación de las medidas preventivas frente a los riesgos laborales de origen psicosocial: evaluación de estos riesgos, vigilancia de la salud, formación e información en esta materia será tratada en el Comité de Seguridad y Salud, cuyos acuerdos se trasladarán a la Comisión Paritaria para su implantación y desarrollo.

Cualquier persona que forme parte de la Comisión, involucrada en un procedimiento de acoso o afectado por relación de parentesco, de amistad o de enemistad manifiesta, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuese la persona denunciada, quedará invalidada por cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Este procedimiento no impide la utilización paralela o posterior, por parte de la víctima, de vías administrativas y/o judiciales.

IV. Circunstancias agravantes.

Se considerarán circunstancias agravantes para la calificación del hecho y su correspondiente medida disciplinaria las siguientes:

1. La reincidencia en la comisión de actos de acoso de la persona denunciada.
2. La existencia de 2 o más víctimas.
3. La constatación de conductas amenazantes o represalias por parte de la persona agresora sobre la víctima o sobre su entorno personal o familiar.
4. La discapacidad de la víctima, ya sea física o mental.
5. Si el acoso se produce durante el proceso de selección.
6. Si el contrato de la víctima no es indefinido o si su relación con la empresa no tiene carácter laboral.

V. Medidas complementarias.

Si se constata la existencia del acoso la Comisión podrá adoptar las siguientes medidas por propia iniciativa o a propuesta del instructor:

- A. Apoyo psicológico y social al acosado/a.
- B. Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- C. Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- D. Prioridad en materia de traslados y cobertura de vacantes.

VI. Garantías y seguimiento.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

VII. Publicidad.

La empresa se compromete a lanzar una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso y para informar a los trabajadores de sus derechos y de los recursos con los que cuentan.

Para poder prevenir situaciones de acoso se incluirá esta materia en los programas de formación, especialmente en el caso de las personas que tengan personal a su cargo.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de la empresa. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad. Se mantendrá en vigor hasta que no sea modificado o reemplazado por otro.

El Protocolo se deberá divulgar a través de los siguientes medios:

- A. Se deberá colocar un ejemplar permanentemente en Intranet.
- B. Se debe publicar su contenido a través de los medios de comunicación de la empresa.

Jaén, a 30 de Marzo de 2017.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.