

## JUNTA DE ANDALUCÍA

# DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**2021/119** *Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Sociedad Mixta del Agua Jaén S.A. Años: 2020, 2021, 2022 y 2023.*

### Edicto

Referencia: Convenios Colectivos  
Expediente: 23/01/0095/2020  
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 con fecha 23 de diciembre de 2020, suscrito por la Comisión Negociadora el día 21 del mismo mes y año, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se 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 y Acuerdos colectivos de trabajo, 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, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre).

Esta Delegación Territorial, *acuerda*:

*Primero.*- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Jaén, 13 de enero de 2021  
El Delegado Territorial  
Francisco Joaquín Martínez Garvín

ASISTENTES

PRESIDENTE

D. Manuel García Jiménez

COMITÉ DE EMPRESA

D. Luis Martínez Fernández

D. Vicente Nájera Montoro

D<sup>a</sup>. Josefa Guirado Haro

D<sup>a</sup>. Juana María Atienza Martínez

D. Alfonso Sevilla Garrido

D. Andrés Torres Mora

D. Manuel Aguilera González

D. Juan Carlos Roque Tenorio

UGT

D. Julio de la Torre Fernández (Asesor)

SOMAJASA

D. Juan Fernández Solís

D. José María Comas Hermoso

D. Francisco Javier Carazo Carazo

ACTA

En la ciudad de Jaén, siendo las 12:30 horas del día 21 de diciembre de 2020, se reúnen las personas anteriormente relacionadas a través de videoconferencia, todas ellas miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para la SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA JAÉN, S.A. (SOMAJASA), en su condición de representantes legales de los trabajadores y de la Empresa, respectivamente.

La sesión se inicia con la presentación del acta de la sesión anterior al objeto de, si procede, aprobarla.

De forma unánime se aprueba por las partes el acta.

En segundo lugar, se presenta para, si así se acuerda, la aprobación y ratificación del texto del convenio colectivo de la empresa Somajasa para los años 2020-2023, así como el protocolo de desconexión digital, los cuales se adjuntan a la presente acta como anexos.

Se ratifica por unanimidad de todos los miembros presentes en este acto de las representaciones del personal trabajador y de la empresa el mencionado convenio colectivo y el protocolo referido con anterioridad.

En tercer lugar, se nombra y encomienda a D. José María Comas Hermoso para la tramitación administrativa y la gestión para la publicación oficial del presente convenio colectivo, del protocolo de desconexión digital y del plan de igualdad de la empresa Somajasa.

Por último, intervienen Juan Fernández, agradeciendo el esfuerzo que el personal

trabajador hizo con la suscripción del anterior convenio colectivo, y que, a su juicio, con el presente que ahora se aprueba se ven recompensados tales esfuerzos.

Igualmente, se agradece por José María Comas la labor realizada por Juana María Atienza, la cual ha ayudado a la depuración de la redacción final del texto del convenio colectivo.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 13:00 horas.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA JAÉN S.A.

AÑOS: 2020, 2021, 2022 Y 2023

ÍNDICE

CAPÍTULO I- ÁMBITO DE APLICACIÓN

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.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 8.- CONTRATACIÓN

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 – ATENCIÓN CLIENTE. PLUS ATENCIÓN ETAP

ARTÍCULO 21.- NOCTURNIDAD.

ARTÍCULO 22.- TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

ARTÍCULO 23.- PLUS DE TURNICIDAD. PLUS JORNADA PARTIDA

ARTÍCULO 24.- PLUS DE FESTIVOS.

CAPÍTULO VII.- MEJORAS SOCIALES.

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

ARTÍCULO 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.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 33.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

ARTÍCULO 33 (BIS).- MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y DE CONCILIACIÓN

CAPÍTULO IX.- SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 34.- SALUD LABORAL

ARTÍCULO 35. – POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD.

ARTÍCULO 36.- CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

ARTÍCULO 37.- FORMACIÓN

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.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 44.- CLASIFICACIÓN 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.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 52.- SUBROGACIÓN.

CAPÍTULO XIII. – COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 53.- COMISIÓN PARITARIA O MIXTA.

CAPÍTULO XIV. – FORMACIÓN

ARTÍCULO 54.- FORMACIÓN.

CAPÍTULO XV.- PLANES DE IGUALDAD

ARTÍCULO 55.- PLAN DE IGUALDAD

CAPITULO XVI.- DISPOSICIONES ADICIONALES Y DEROGATORIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PAZ LABORAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. ADAPTACIÓN ESTRUCTURA SALARIAL. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN PLUS ADAPTACIÓN DE CONVENIO.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA FINAL

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES

ANEXO 2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O MORAL.

ANEXO 3. PROTOCOLO PARA EL DESARROLLO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

ANEXO 4. PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

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 Aplicación*

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 Jaén 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., 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 2020 al 31 de diciembre de 2023, entrando en vigor con efectos 1 de enero de 2020.

Artículo 5.- Denuncia.

El Convenio queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2023. 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 cuál 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.- Legislación 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*

Artículo 8.- Contratación

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 1.623 horas anuales para el año 2020, 1.600 horas anuales para 2021, 1570 para 2022 y de 35 Horas semanales para 2023, equivalentes a 1540 anuales. 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.

A. El personal de mantenimiento de redes (excepto personal de ETAP y EDAR) desarrollarán su trabajo en jornada de 08:00 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 14:00 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.

El personal de redes y/o electromecánico para la realización de obras, si las necesidades así lo requieren, podrán realizar su turno de trabajo en jornada partida, según el horario que sea más conveniente en cada momento, lo cual tendrá que comunicarse por la empresa con al menos una semana de antelación al personal implicado, siendo en primer lugar elegido el personal eventual contratado para la realización de estas obras y el personal voluntario para su realización, y sucesivamente el resto de personal del servicio.

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 técnico y 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.

Para el personal técnico y de administración, para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, en los términos que reglamentariamente se puedan establecer y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, podrán realizarse mediante teletrabajo las

horas que quedasen hasta completar la jornada en cómputo anual, y aquellas otras fuera del horario de trabajo establecidas, previa comunicación y autorización por la Dirección de Recursos Humanos, sin que ello de lugar al percibo de compensación dineraria establecida para la jornada de teletrabajo establecida. Para este colectivo se podrá establecer una jornada flexible, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, entre las 07:30 Horas y las 08:00 y entre las 14:30 y las 15:00 Horas por el personal técnico y de administración, previa comunicación y autorización por la Dirección de Recursos Humanos.

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

La empresa pondrá en marcha en el año 2021 la Instalación de geolocalizadores en los vehículos de la empresa, con el objetivo de control del consumo de vehículos, control y revisión de la velocidad y por ende para la mejora de la Seguridad Vial en Somajasa.

En este apartado hay que indicar que los vehículos no podrán ser utilizados con otro fin distinto que el de la realización de las actividades laborales y la prestación normal del Servicio y siempre desde los principios de buena fe.

La información que emane de los informes emitidos por los Sistema de control de la conducción podrá ser utilizados por la empresa con fines de control y revisión, así como podrán ser utilizados por las distintas comisiones de seguimiento y de cumplimiento de la relación laboral, garantizando en todo caso la protección de datos de carácter personal de conformidad con el RGPD.

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:

ZONAS	PERSONAL DE GUARDIA		
	ABASTECIMIENTO/DISTRIBUCIÓN	ALCANTARILLADO	ELECTROMECAÓNICOS
RUMBLAR "A" RUMBLAR "B" RUMBLAR "C"	2 Personal Mant. 2 Personal Mant. 2 Personal Mant.	2 Personal Mant.	2 Personal Mant.
ARJONA PORCUNA M. REAL	2 Personal Mant		
VIB. QUIEB.	1	Personal Mant.	1 Personal Mant.
CONDADO	2	Personal Mant.	1 Personal Mant.
LOMA "A"	3 Personal Mant.	2 Personal Mant.	1 Personal Mant.
LOMA "B" LA IRUELA QUESADA PEAL	6 Personal Mant.		
<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

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 2020 la cantidad de 152,24 € 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 2021, 2022 y 2023 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 que serán compensadas una hora extra por una hora y media ordinaria y las horas extraordinarias trabajadas en días festivos (así regulados por BOE, BOJA o BOP como festivos nacionales, autonómicos, de convenio y locales) que se abonarán por importe de 10,93 € por hora a partir del año 2021. Este importe se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base a partir del año 2022.

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.

Las tablas salariales del Convenio correspondiente al año 2020 serán las tablas definitivas del año 2019. Las tablas salariales de los años 2021, 2022 y 2023 son las contempladas en el anexo 1.

Con estas nuevas tablas salariales se produce una subida salarial pactada del 1,7 % en 2021, el 1,6 % en 2022 y del 2% en 2023, compensando y absorbiendo la diferencia en el Plus de Adaptación de Convenio en los años de vigencia del Convenio con excepción del año 2023, cuya subida será del 2% para todo el personal.

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 97,87 € para el año 2020 y se abonará en las doce mensualidades. Para el año 2021, 2022 y 2023 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 6,84 € para el año 2020 y se abonará por día efectivamente trabajado, y compensa el desplazamiento al ir y al volver del domicilio al trabajo. No se abonará en el caso de utilizar vehículos de la empresa para realizar dicho desplazamiento. Para el año 2021, 2022 y 2023 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.

El complemento de puesto de trabajo será el establecido para cada grupo profesional en las tablas del Anexo I para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 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 2020 serán de 50,63 € y la Media Dieta de 23,00 € que se incrementarán para 2021, 2022 y 2023 en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 20.- Quebranto de Moneda - Atención Cliente. Plus Atención ETAP

El personal dedicado al cobro de recibos de aguas, percibirá por el concepto de quebranto de moneda durante el año 2020 la cantidad de 44,32 € mensuales, que se incrementarán para el año 2021, 2022 y 2023 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 71,07 € mensuales para el año 2020 que se incrementará para 2021, 2022 Y 2023 en el mismo porcentaje que el salario base. Todos los que ocasionalmente puedan realizar tareas de lecturas, lo percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Asimismo, el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de las ETAP que realicen la atención telefónica del cliente, y que además de la atención telefónica mediante el Programa de gestión de clientes realice los trámites y gestiones necesarias según las instrucciones de trabajo en vigor en cada momento, 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 del servicio telefónico, aviso de averías, aviso de cortes de suministro, rapidez y agilidad y, en definitiva, por ayudar a prestar un servicio más flexible y eficaz percibirán en concepto de Plus Atención ETAP la cantidad de 20,00 € mensuales para el año 2021 que se incrementará para 2022, 2023 en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 21.- Nocturnidad.

Para el año 2020 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.

Para el año 2021 se establece un plus de nocturnidad de 2,00 €/hora para las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 06:00 Horas, que cobrará el personal de Mantenimiento de ETAP y EDAR, según el cuadrante de turnos aprobado para las Instalaciones EDAR y ETAP de Somajasa. Este importe se verá incrementado para el año 2022 y 2023 en el mismo porcentaje que experimente el salario base.

Artículo 22.- Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

Estarán afectados por este 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 97,05 € mensuales durante 2020. Para los años 2021, 2022 y 2023 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 72,79 € al mes durante 2020. Para los años 2021, 2022 y 2023 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 2020 121,31 € mensuales. Para los años 2021, 2022 y 2023 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. Plus Jornada Partida.

Quien 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 2020 de 3,62 € por día efectivo de trabajo, revisable los años 2021, 2022 y 2023 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.

El personal de redes y/o electromecánico para la realización de obras o servicios, si las necesidades así lo requieren, que realicen su turno de trabajo en jornada partida percibirán una retribución en concepto de Plus de Jornada Partida de 10,00 € por día efectivamente trabajado en dicho turno en el año 2021. Este importe será revisable durante la vigencia del convenio conforme a los incrementos del salario base.

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 21,18 € al día para el año 2020, que será revisado para los años 2021, 2022 y 2023 de la misma forma que el Salario Base.

*Capítulo VII. Mejoras Sociales*

Artículo 25.- Premio de Natalidad, Nupcialidad y Ayuda por Hijos Discapacitados y Ayuda por Discapacidad Reconocida.

El importe establecido como premio de natalidad, por cada hijo habido en el matrimonio, y premio por matrimonio será para el año 2020 de 235,59 € revisándose en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base para los años 2021, 2022 y 2023. 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 2020 de 136,72 € 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.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, al personal afectado por este convenio que tenga reconocida una discapacidad igual o superior al 33%, así diagnosticado por el Organismo Competente, la empresa les abonará una gratificación mensual en el año 2021 de 20,00 €. Este importe será revisado anualmente en el mismo porcentaje que experimente el Salario Base.

Artículo 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 38.000,00 € (treinta y ocho mil euros) a partir del próximo 27 octubre de 2021, permaneciendo invariable el importe que hasta dicha fecha venía regulado en el Convenio anterior.

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 2020 es de 203,11 €. Dicho importe se revisará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base durante los años 2021, 2022 y 2023.

**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 BOP 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 2020 la cantidad de 77,23 € 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 de vigencia del convenio.

**Artículo 29 (bis).- Consumo de Agua al Personal.**

La empresa abonará a partir del año 2020 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 101,49 € 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 de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que el salario base.

**Artículo 30.- Fondos Sociales.**

Se creará un Fondo Social de 18.000 € anuales durante toda la vigencia del convenio 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. Corresponsabilidad. Igualdad en la Empresa

#### 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: 2 Días laborables según calendario firmado, siempre y cuando la persona continúe ingresada, pudiendo disfrutarlos en días alternos. Serán 3 días laborables con las mismas condiciones si el ingreso es fuera de la localidad.
- C. Fallecimiento, en las mismas condiciones de parentesco del apartado anterior: 3 Días laborables según calendario firmado. Serán 4 días laborables con las mismas condiciones si el ingreso es fuera de la localidad de residencia.
- D. Nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento 2 días hábiles después del periodo de paternidad o maternidad antes del cumplimiento de los 9 meses.

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 y se disfrutará en virtud del acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, en función de las necesidades del servicio
- 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.
- O. Víctimas violencia de Género- Horas de Libre disposición: Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida mediante auto de procesamiento o apertura de juicio oral, tendrá derecho anualmente a 25 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.

P. Reducción de jornada por Hospitalización de hijo/a»: Posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario.

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.

Artículo 33 (Bis). – Medidas Organizativas Corresponsabilidad y Conciliación

Primero. Videoconferencias. Se priorizarán las reuniones por Videoconferencia a través de las distintas aplicaciones existentes entre el personal de Somajasa, así como entre la RLT y la empresa, como medida de conciliación y como medida especial durante las situaciones de riesgo como la actual pandemia del Covid-19.

Segundo. Adaptación de la Jornada laboral. El personal de la empresa podrá solicitar cambios de su turno de trabajo y/o guardia, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, y que pueda ser sustituido por el personal de la Zona de actuación. Para ello deberá realizar una solicitud previa por escrito y recabar la autorización por la jefatura superior, quién deberá mantener actualizado el cuadrante de turnos. En el caso de existir varias solicitudes simultáneas en una Zona se atenderán preferentemente los siguientes casos:

1. Personal con 60 años de edad.
2. Personal que 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.

Tercero. Elección del turno de trabajo. El personal de la empresa podrá solicitar a la jefatura superior un turno fijo de trabajo de mañana, tarde o noche con una duración de 6 meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que pueda ser sustituido por el personal del servicio o Instalación. Para ello debe realizar una solicitud por escrito en el mes de noviembre del año anterior al que lo solicita y recabar autorización de la Dirección de Recursos Humanos. En el caso de existir varias solicitudes simultáneas en una Zona se atenderán preferentemente los siguientes casos:

1. Personal con 60 años de edad.
2. Personal que 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.

Cuarto. Trabajo a Distancia. Teletrabajo. De común acuerdo entre empresa y personal técnico y de administración podrán realizar trabajo a distancia siempre que lo permitan las necesidades del servicio, siendo prioritario actualmente la prestación presencial en las oficinas de la empresa, priorizando la atención al cliente personalizada y presencial, como hasta la fecha. En cualquier caso, las personas que realicen trabajo a distancia y que pongan sus propios medios informáticos, redes de internet, luz, mobiliario, impresoras, etc. y

desarrollen su trabajo fuera de las instalaciones de la empresa percibirán un Plus de Teletrabajo de 6,96 € diarios siempre y cuando lo realicen de forma completa, en cuyo importe estarán incluidos todos los gastos ocasionados y asumidos por la persona trabajadora. Estarán excluidos de la percepción del Plus de Teletrabajo las personas que realicen horas de trabajo en el turno de tarde hasta completar la jornada en cómputo anual. El horario de trabajo y disponibilidad será el mismo que para el resto del personal de la empresa, debiendo realizarlo en la residencia habitual, salvo pacto en contrario, y siempre autorizado por la Dirección de Recursos Humanos. Los acuerdos de teletrabajo serán comunicados a la RLT en el plazo de 10 días establecido legalmente.

En estos casos, el trabajador tendrá que informar al Servicio de Prevención Propio de la Empresa de los riesgos de su puesto de trabajo, obligándose cada trabajador y trabajadora a adoptar las medidas preventivas que emanen de la evaluación del riesgo de su puesto de trabajo.

Por último, es necesario el establecimiento de un protocolo de desconexión digital que entrará en vigor el mismo día de la firma del Convenio Colectivo, así como el cumplimiento por el personal de la empresa de todas las medidas de protección de datos inherentes al uso de redes y conexiones seguras, así como cualesquiera otras que establezca la empresa en el futuro.

#### *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 preventivista 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.- Política 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.- Formación 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 1.600,00 € en el mes de enero de cada año, que cubrirá todos los gastos del mismo, con el compromiso por parte de las distintas secciones sindicales a apoyar los gastos derivados a lo largo de la negociación y vigencia del Convenio Colectivo.

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.- Régimen 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.- Clasificación 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 terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
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 la Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».
21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 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. Subrogación 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. Comisión 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

En cumplimiento de 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 11 de diciembre de 2018 se aprobó el II PLAN DE IGUALDAD de SOMAJASA, que entró en vigor el mismo día 11 de diciembre de 2018 y con una vigencia de 4 años, hasta el 11 de diciembre de 2022.

Todo ello después de haber efectuado una revisión del 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 II Plan de Igualdad de Somajasa y de su adaptación al R.D. 901/2020 procediendo a su registro en REGCON y 902/2020 de análisis de igualdad retributiva elaborado para 2019 y 2020 por la Comisión, así como las contenidas en la revisión del diagnóstico y nuevas medidas emanadas del mismo realizada en el año 2018, 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.

*Capítulo 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

Con el fin de reducir la diferencia salarial existente entre el personal incorporado a la empresa con posterioridad al año 2012 y el de mayor antigüedad en Somajasa, procedente de la adaptación de la estructura salarial de Somajasa a la estructura retributiva del Convenio Sectorial Estatal de referencia, se acuerda el incremento de las tablas salariales para los años 2021 a 2022 en los importes recogidos en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo anterior, en su totalidad por los establecidos en las Tablas Salariales definitivas 2021 y 2022, el exceso de retribución anual resultante de la aplicación de estas nuevas tablas salariales será detruido, compensado y absorbiendo dicho importe por el complemento salarial del trabajador "Plus de Adaptación Convenio" que se percibe en la actualidad, de tal modo que en cómputo anual se produzca un incremento de retribución del 1,7 % para el año 2021, y del 1,6 % para el año 2022 para todo el personal de la empresa cuyo importe se revalorizará desde el año 2023 en el mismo porcentaje 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: TABLAS SALARIALES 2020-2023**

**TABLA SALARIAL AÑO 2020 DEFINITIVA**

Año 2020	Salario Base	P. transporte	Plus Convenio	C. puesto	Total Mes	Grat Junio	Plus Vacacion	Grat Diciemb	Total Anual
G.P. 1	927,02 €	125,52 €	97,87 €	139,05 €	1.289,46 €	927,02 €	206,56 €	927,02 €	17.534,12 €
G.P. 2 Nivel B	949,09 €	125,52 €	97,87 €	142,36 €	1.314,85 €	949,09 €	206,56 €	949,09 €	17.882,92 €
G.P. 2 Nivel A	1.009,30 €	125,52 €	97,87 €	151,40 €	1.384,09 €	1.009,30 €	206,56 €	1.009,30 €	18.834,27 €
G.P. 3 Nivel B	1.059,31 €	125,52 €	97,87 €	158,90 €	1.441,60 €	1.059,31 €	206,56 €	1.059,31 €	19.624,41 €
G.P. 3 Nivel A	1.089,69 €	125,52 €	97,87 €	163,45 €	1.476,53 €	1.089,69 €	206,56 €	1.089,69 €	20.104,33 €
G.P. 4	1.315,00 €	125,52 €	97,87 €	197,25 €	1.735,64 €	1.315,00 €	206,56 €	1.315,00 €	23.664,27 €
G.P. 5	1.406,50 €	125,52 €	97,87 €	210,98 €	1.840,87 €	1.406,50 €	206,56 €	1.406,50 €	25.110,00 €
G.P. 6	1.712,35 €	125,52 €	97,87 €	256,85 €	2.192,60 €	1.712,35 €	206,56 €	1.712,35 €	29.942,47 €

**TABLA SALARIAL AÑO 2021 DEFINITIVA ADAPTADA (Rev. 1,70%)**

Año 2021	Salario Base	P. transporte	Plus Convenio	C. puesto	Total Mes	Grat Junio	Plus Vacacion	Grat Diciemb	Total Anual
G.P. 1	1.002,66 €	127,65 €	99,54 €	141,42 €	1.371,27 €	1.002,66 €	210,07 €	1.002,66 €	18.670,59 €
G.P. 2 Nivel B	1.026,54 €	127,65 €	99,54 €	144,78 €	1.398,51 €	1.026,54 €	210,07 €	1.026,54 €	19.045,28 €
G.P. 2 Nivel A	1.091,66 €	127,65 €	99,54 €	153,97 €	1.472,82 €	1.091,66 €	210,07 €	1.091,66 €	20.067,27 €
G.P. 3 Nivel B	1.145,75 €	127,65 €	99,54 €	161,60 €	1.534,54 €	1.145,75 €	210,07 €	1.145,75 €	20.916,07 €
G.P. 3 Nivel A	1.178,61 €	127,65 €	99,54 €	166,23 €	1.572,03 €	1.178,61 €	210,07 €	1.178,61 €	21.431,62 €
G.P. 4	1.337,36 €	127,65 €	99,54 €	200,60 €	1.765,15 €	1.337,36 €	210,07 €	1.337,36 €	24.066,57 €
G.P. 5	1.430,41 €	127,65 €	99,54 €	214,56 €	1.872,16 €	1.430,41 €	210,07 €	1.430,41 €	25.536,87 €
G.P. 6	1.741,46 €	127,65 €	99,54 €	261,22 €	2.229,87 €	1.741,46 €	210,07 €	1.741,46 €	30.451,49 €

Con estas nuevas tablas salariales se produciría una subida salarial del personal del 1,7 % en 2021, compensando y absorbiendo la diferencia en el Plus de Adaptación de Convenio

**TABLA SALARIAL AÑO 2022 DEFINITIVA ADAPTADA (Rev. 1,6%)**

Año 2022	Salario Base	P. transporte	Plus Convenio	C. puesto	Total Mes	Grat Junio	Plus Vacacion	Grat Diciemb	Total Anual
G.P. 1	1.042,77 €	129,70 €	101,13 €	143,68 €	1.417,27 €	1.042,77 €	213,44 €	1.042,77 €	19.306,22 €
G.P. 2 Nivel B	1.067,60 €	129,70 €	101,13 €	147,10 €	1.445,52 €	1.067,60 €	213,44 €	1.067,60 €	19.694,93 €
G.P. 2 Nivel A	1.135,33 €	129,70 €	101,13 €	156,44 €	1.522,59 €	1.135,33 €	213,44 €	1.135,33 €	20.755,14 €
G.P. 3 Nivel B	1.191,58 €	129,70 €	101,13 €	164,19 €	1.586,59 €	1.191,58 €	213,44 €	1.191,58 €	21.635,70 €
G.P. 3 Nivel A	1.225,75 €	129,70 €	101,13 €	168,89 €	1.625,47 €	1.225,75 €	213,44 €	1.225,75 €	22.170,54 €
G.P. 4	1.358,75 €	129,70 €	101,13 €	203,81 €	1.793,39 €	1.358,75 €	213,44 €	1.358,75 €	24.451,63 €
G.P. 5	1.453,30 €	129,70 €	101,13 €	218,00 €	1.902,12 €	1.453,30 €	213,44 €	1.453,30 €	25.945,45 €
G.P. 6	1.769,33 €	129,70 €	101,13 €	265,40 €	2.265,55 €	1.769,33 €	213,44 €	1.769,33 €	30.938,71 €

Con estas nuevas tablas salariales se produciría una subida salarial del personal del 1,6 % en 2022, compensando y absorbiendo la diferencia en el Plus de Adaptación de Convenio

**TABLA SALARIAL AÑO 2023 DEFINITIVA ADAPTADA (Rev. 2,00 %)**

Año 2023	Salario Base	P. transporte	Plus Convenio	C. puesto	Total Mes	Grat Junio	Plus Vacacion	Grat Diciemb	Total Anual
G.P. 1	1.063,62 €	132,29 €	103,15 €	146,55 €	1.445,62 €	1.063,62 €	217,70 €	1.063,62 €	19.692,34 €
G.P. 2 Nivel B	1.088,95 €	132,29 €	103,15 €	150,04 €	1.474,43 €	1.088,95 €	217,70 €	1.088,95 €	20.088,82 €
G.P. 2 Nivel A	1.158,03 €	132,29 €	103,15 €	159,57 €	1.553,04 €	1.158,03 €	217,70 €	1.158,03 €	21.170,24 €
G.P. 3 Nivel B	1.215,41 €	132,29 €	103,15 €	167,47 €	1.618,32 €	1.215,41 €	217,70 €	1.215,41 €	22.068,41 €
G.P. 3 Nivel A	1.250,27 €	132,29 €	103,15 €	172,27 €	1.657,98 €	1.250,27 €	217,70 €	1.250,27 €	22.613,95 €
G.P. 4	1.385,93 €	132,29 €	103,15 €	207,89 €	1.829,26 €	1.385,93 €	217,70 €	1.385,93 €	24.940,66 €
G.P. 5	1.482,36 €	132,29 €	103,15 €	222,36 €	1.940,16 €	1.482,36 €	217,70 €	1.482,36 €	26.464,36 €
G.P. 6	1.804,71 €	132,29 €	103,15 €	270,71 €	2.310,86 €	1.804,71 €	217,70 €	1.804,71 €	31.557,49 €

**TABLA COMPLEMENTOS CONVENIO 2020-2023**

ART.	CONCEPTO	AÑO 2020	Rev.(1,70%)	AÑO 2021	Rev.(1,60%)	AÑO 2022	Rev.(2,00%)	AÑO 2023
		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL
11	DISPONIBILIDAD GUARDERIA	152,24 €	Semanal	154,83 €	Semanal	157,31 €	Semanal	160,46 €
12	HORAS EXTRAS FESTIVAS		Hora	10,93 €	Hora	11,10 €	Hora	11,32 €
15	PLUS CONVENIO	97,87 €	Mensual	99,53 €	Mensual	101,12 €	Mensual	103,14 €
16	PLUS TRANSPORTE	6,84 €	Diario	6,96 €	Diario	7,07 €	Diario	7,21 €
19	DIETAS	50,63 €	Diario	51,49 €	Diario	52,31 €	Diario	53,36 €
19	MEDIA DIETA	23,00 €	Diario	23,39 €	Diario	23,76 €	Diario	24,24 €
20	QUEBRANTO DE MONEDA	44,32 €	Mensual	45,07 €	Mensual	45,79 €	Mensual	46,71 €
20	ATENCION CLIENTE (*)	71,07 €	Mensual	72,28 €	Mensual	73,44 €	Mensual	74,91 €
20	PLUS ATENCION ETAP	20,00 €	Mensual	20,34 €	Mensual	20,67 €	Mensual	21,08 €
21	NOCTURNIDAD		Hora	2,00 €	Hora	2,03 €	Hora	2,07 €
22	PLUS TOXICO ALCANTARILLADO	97,05 €	Mensual	98,70 €	Mensual	100,28 €	Mensual	102,29 €
22	PLUS TOXICO ETAP	72,79 €	Mensual	74,03 €	Mensual	75,21 €	Mensual	76,71 €
22	PLUS TOXICO EDAR	121,31 €	Mensual	123,37 €	Mensual	125,34 €	Mensual	127,85 €
23	TURNICIDAD	3,62 €	Diario	3,68 €	Diario	3,74 €	Diario	3,81 €
23	TURNICIDAD JORNADA PARTIDA		Diario	10,00 €	Diario	10,16 €	Diario	10,36 €
24	PLUS FESTIVO	21,18 €	Diario	21,54 €	Diario	21,88 €	Diario	22,32 €
25	PREMIO NATALIDAD Y NUPCIALIDAD	235,59 €		239,60 €		243,43 €		248,30 €
25	HUJOS DISCAPACITADOS	136,72 €	Mensual	139,04 €	Mensual	141,26 €	Mensual	144,09 €
25	PLUS DISCAPACIDAD + 33%		Mensual	20,00 €	Mensual	20,32 €	Mensual	20,73 €
27	BOLSA DE VACACIONES	203,11 €	Anual	206,56 €	Anual	209,86 €	Anual	214,06 €
29	AYUDA ESCOLAR	77,23 €	Anual	78,54 €	Anual	79,80 €	Anual	81,40 €
29 (bis)	CONSUMO DE AGUA	101,49 €	Anual	103,22 €	Anual	104,87 €	Anual	106,97 €

**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 RR.HH. 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.

l ç. 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.

ç. 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.

ç I. 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.

ç II. 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.

**ANEXO 3. PROTOCOLO PARA EL DESARROLLO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL**

*Introducción*

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las personas víctimas de violencia de género, la empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLT), a través de la Comisión de Igualdad de la empresa, deciden suscribir el siguiente PROTOCOLO PARA EL DESARROLLO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL a través de la aplicación, y en su caso mejora, de lo recogido en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en el marco de las actuaciones a desarrollar en el Plan de Igualdad.

*Definición*

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1.1., define la violencia de género como aquella que, “como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o

hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”, y “comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.”

#### *Objetivos*

El presente Protocolo para el Desarrollo de Medidas de Protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral tiene como objetivo principal describir un procedimiento sistemático que permita a la empresa actuar con eficacia y celeridad en el caso de que una persona de la plantilla esté sufriendo o haya sufrido violencia de género en su ámbito familiar.

Los objetivos específicos de este Protocolo son:

- Proporcionar apoyo y asistencia a las víctimas de violencia de género que trabajen en la empresa
- Informar y Orientar de cuántas ayudas o recursos pueda tener a su disposición la víctima
- Asegurar la confidencialidad tanto de los hechos como de los datos de identificación de la víctima y agresor
- En el caso de que fuera necesario, aplicar medidas especiales que aseguren la correcta protección a la víctima así como la asistencia más adecuada.
- Valorar actuaciones a determinar por la empresa con el objetivo de que la víctima no continúe sufriendo en el futuro nuevos episodios de violencia de género
- Llevar a cabo actuaciones de sensibilización en materia de prevención de la violencia de género

#### *Comunicación*

Con el fin de garantizar la efectividad del presente protocolo, e incidir en el compromiso de la empresa de cara a la protección y asistencia a las víctimas de la violencia de género y su rechazo a cualquier forma de violencia contra de género, la empresa se compromete a difundir, mediante los mecanismos más eficaces, un resumen del presente Protocolo de Actuación, que permita a la plantilla conocer cómo actuar y en qué le puede ayudar la empresa en el caso de que esté sufriendo o haya sufrido algún episodio de violencia de género en el ámbito familiar.

#### *Alcance y Ámbito de Aplicación*

El presente Protocolo está dirigido a toda la plantilla de la empresa y será de aplicación a todos sus centros de trabajo (presentes y futuros) durante el tiempo de vigencia del mismo.

#### *Vigencia del Protocolo*

El presente Protocolo tendrá un periodo de vigencia de cuatro años. Trascendido ese plazo

de vigencia se realizará una evaluación sobre su aplicación con el fin de poder establecer cuantas medidas o actuaciones correctivas sean necesarias. En el caso de que no sea necesaria la aplicación de medidas de corrección, se entenderá que el Protocolo queda tácitamente renovado por un periodo de otros cuatro años.

#### *Responsabilidades*

El presente Protocolo será aprobado, ejecutado y evaluado por los miembros la Comisión de Igualdad de la empresa, que se comprometen a:

- Velar por el cumplimiento íntegro del presente protocolo
- Llevar a cabo las actuaciones de seguimiento y evaluación de la eficacia del protocolo
- Establecer cuantas acciones correctivas o preventivas sean necesarias para asegurar la eficacia en el cumplimiento de este protocolo
- Coordinar las actuaciones de sensibilización en contra de la violencia de género destinadas a la plantilla
- Asegurar la confidencialidad de los datos tratados en las reuniones
- Comunicar a la plantilla la existencia de este protocolo y cuantas mejoras se puedan ir estableciendo
- Reunirse de manera extraordinaria ante la información de que una persona de la plantilla esté sufriendo o haya sufrido violencia de género

#### *Referencias*

Este Protocolo está basado en las siguientes referencias:

- Plan de Igualdad de la empresa
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Legislación autonómica en material de violencia de género

#### *Procedimiento*

El conocimiento sobre la situación de violencia de género que pueda haber sufrido o esté sufriendo la persona trabajadora, puede partir de la propia víctima o en su caso, de las compañeras y compañeros de trabajo, representantes legales o superiores jerárquicos, que deberán ponerse en contacto con alguno de los integrantes de la Comisión de Igualdad de la empresa a través de los mecanismos habilitados a este respecto, por escrito o por correo electrónico.

La persona o personas de la Comisión de Igualdad que hayan sido informadas de esta situación deberán informar a la Comisión paritaria en el plazo máximo de 48 horas.

En todos los casos, se salvaguardará especialmente la privacidad de la víctima.

En el caso de que no haya sido la víctima personalmente la que haya informado de su situación, La Comisión de Igualdad nombrará, de entre sus integrantes a una persona que llevará a cabo funciones de instrucción del caso, debiendo hablar personalmente con la víctima con el objeto de ofrecerle la ayuda y asistencia recogida en este Protocolo y explicándole las medidas que la empresa ha aprobado en materia de asistencia y ayuda para casos de violencia de género.

Si la víctima renuncia al beneficio de las medidas expuestas en el punto 10 de este Protocolo, el o la instructora del caso, deberá firmar un documento recogiendo tales hechos.

En el caso de que la víctima quiera beneficiarse de las medidas expuestas, deberá remitir a la Comisión de Igualdad una copia de la denuncia presentada. Una vez que se reciba la copia de la denuncia, deberá informar a la Comisión paritaria con el fin de aprobar las medidas de protección y ayuda adecuadas al caso. Estas medidas aprobadas serán recogidas por escrito y remitidas (de forma telemática, por escrito o en mano) a la víctima.

La persona que haya sido nombrada instructora del caso se comprometerá a realizar el seguimiento oportuno a la víctima con el fin de asegurar el cumplimiento de las medidas por parte de la empresa, conocer las variaciones que haya podido sufrir en su situación con el fin de estudiar la aplicación de nuevas medidas o en su caso, retomar la situación de normalidad de la trabajadora.

La persona instructora deberá informar a la Comisión paritaria del seguimiento realizado en las próximas reuniones ordinarias. En el caso de que aparezcan nuevas situaciones relacionadas con la misma víctima o existan novedades al respecto de su situación, el/la instructor/a deberá informar puntualmente a la Comisión de Igualdad.

#### *Medidas a Aplicar*

1. Derecho preferente a ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional en otros centros de trabajo de la empresa cuando la víctima necesite cambiar de residencia para asegurar su protección. En este caso, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

2. Ausencias o faltas de puntualidad. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad posible (Art. 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004).

3. Permiso de trabajo retribuido de duración determinada para las víctimas de violencia de género con el objetivo de que puedan normalizar su situación en casos de cambios de

domicilio o residencia, realizar trámites judiciales o asistenciales, acudir a tratamientos médicos o psicológicos, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral

4. Modificación temporal del horario de trabajo o adquisición del derecho a jornada flexible durante el periodo de normalización de su situación

5. Anticipación del periodo vacacional en el caso de que la víctima de violencia de género lo solicite

6. Suspensión del contrato de trabajo. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Apartado 1, letra n, art. 45 ET). El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. (Apartado 6, art. 48 ET). Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 208, punto 1 y punto 2 y art. 210). El período de suspensión se considerará período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, (LGSS, art. 124 y 231). Las cotizaciones efectuadas durante la percepción de desempleo por suspensión del contrato por dicha causa, computarán para una nueva prestación.

7. Extinción del contrato de trabajo. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la persona que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Apartado 1, letra m, art. 49 ET). La trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. (LGSS, apartado 1.1, letra e, art. 208). No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. (Letra d, art. 52 ET). Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (Apartado 5, letra b, art. 55 ET).

8. Excedencia. La persona víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos

9. Recursos de apoyo. Entrega de documentación sobre los recursos de apoyo y asistencia

a las víctimas de violencia de género en la ciudad o comunidad de residencia.  
<http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>

#### *Protocolo de Desconexión Digital*

El derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los trabajadores, así como de su intimidad personal y familiar, según la Ley del Estatuto de los Trabajadores 20bis y la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales LOPDGDD.

Vivimos en una sociedad globalizada e intercomunicada de forma casi permanente y en todos los ámbitos de nuestra vida, en gran medida debido al impacto de las tecnologías (internet, smartphones, tablets, ordenadores portátiles, redes sociales, etc.). Este nuevo entorno ha traído muchos aspectos positivos tales como la accesibilidad de la información online, la inmediatez y velocidad de las transacciones, la comunicación continua y abierta, etc....que ha generado una dependencia creciente de estas tecnologías, debido a la facilidad de acceso, lo que ha impactado enormemente en todos los ámbitos de nuestra vida, personal y profesional.

En este último marco, de conformidad con el compromiso adquirido por la Empresa en el marco del nuevo Convenio Colectivo y la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, Somajasa tiene interés en fomentar un uso razonable e impulsar una cultura adecuada sobre la utilización de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital y promoviendo un ambiente de trabajo adecuado y modalidades de relación laboral consecuentes con este derecho si bien, habrá que tener en cuenta la existencia de centros de trabajo y procesos de ciclo ininterrumpido.

Para ello se ha desarrollado, previa audiencia de la parte social firmante del Acuerdo Marco, la siguiente política interna en materia de Desconexión Digital, coherente con las políticas de Igualdad, corresponsabilidad y conciliación que Somajasa ya tiene puestas en marcha, potenciando el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, avanzando así en el compromiso asumido por Somajasa con la calidad de vida y salud de nuestro personal.

A continuación, se establecen unas pautas y recomendaciones para posibilitar la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo de cada trabajador.

1. Se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacacional. Se evitará en la medida de lo posible el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral del emisor o la de los destinatarios; en el caso de ser necesario el envío, no se debe esperar una respuesta inmediata.
2. Si concurren circunstancias que requieran la lectura inmediata por parte del interlocutor se le avisará por cualquier otro medio que le permita al destinatario conocer de su envío (llamada telefónica, mensajería instantánea, etc.).
3. Se evitarán hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo del emisor e interlocutor, salvo que concurren circunstancias que lo justifiquen.

4. En caso de distintos husos horarios, se tratarán de mantener las comunicaciones en los horarios de solape entre las distintas personas o en el momento más próximo posible a dicho solape.

5. Se hará un uso racional de las herramientas digitales de trabajo que Somajasa pone a disposición del trabajador. Se evitará en la medida de lo posible el uso de estas herramientas fuera del horario de trabajo de cada empleado, salvo que se den circunstancias que lo justifiquen.

6. Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización.

7. Durante las vacaciones, es recomendable indicar los datos de contacto de personal del mismo departamento que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en ausencia de la persona trabajadora, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas.

Avanzar en el cumplimiento de este Protocolo es responsabilidad de todo el personal, siendo especialmente relevante el papel de la Gerencia y Direcciones de Área, como ejemplo de las conductas esperadas en esta materia.

En caso de que cualquiera de las partes detecte prácticas o comportamientos contrarios a los principios recogidos en el presente Protocolo, los mismos podrán ser puestos de manifiesto a la Comisión de Ética de la empresa para su conocimiento y, en su caso, adopción de las medidas oportunas.

Somajasa promoverá, con la participación de la parte social, acciones de sensibilización y formación tendentes a difundir y hacer efectivo el derecho a la desconexión digital reconocido en este protocolo.

Jaén 21 de diciembre de 2020

#### *Supervisión del Incumplimiento de la Política y Responsabilidades*

Todo el personal es responsable de realizar su actividad conforme a las normas que para cada una de sus actividades desarrolla en la empresa, sobre la que han recibido la formación necesaria. Cualquier persona de la organización que tenga conocimiento de algún incumplimiento en esta materia debe comunicarlo a su inmediato superior jerárquico y puede denunciarlo en el Canal de Denuncias.

El Delegado de Cumplimiento (Compliance Officer) será el encargado de supervisar el protocolo de desconexión digital, para lo cual deberá ser informado por los distintos departamentos del cumplimiento de las instrucciones en esta materia, pudiendo exigir las evidencias que estime necesarias para su acreditación.

#### Consecuencia de los Incumplimientos

El incumplimiento de las obligaciones exigidas en la presente política, podría implicar

sanciones a las empresas por incumplimiento de las condiciones de trabajo y las obligaciones legales en materia de descanso de los trabajadores basadas en los arts. 7.10 LISOS o 7.5 LISOS.

La inexistencia de un protocolo para desconexión digital de los trabajadores, podría sancionarse en materia de prevención de riesgos laborales si existe conexión entre esta falta de ese protocolo en la empresa y una concreción en algún trabajador de este riesgo psicosocial.

Contacto para Dudas Interpretativas

Cualquier duda que se tenga sobre el protocolo de desconexión digital, deberá ser puesta en conocimiento de don José María Comas Hermoso, con correo electrónico [compliance@somajasa.es](mailto:compliance@somajasa.es) y teléfono 628320919, en su condición de Delegado de Cumplimiento (Compliance Officer).

Jaén, a 14 de enero de 2021.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.