

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN,
CIENCIA Y EMPLEO. DELEGACIÓN
TERRITORIAL DE JAÉN.

**Convenio Colectivo de Trabajo de (SOMAJASA) Sociedad Mixta del Agua
Jaén, S.A.**

Edicto

Referencia: C. de Trabajo.

Convenios Colectivos.

Expte. 8/12.

Código convenio: 23001331012001.

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA JAÉN, S.A., recibido en esta Delegación Territorial en fecha 19 de octubre de 2012, suscrito por la Comisión Negociadora el día 17 de octubre de 2012, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación



Territorial, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Tercero.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, 12 de noviembre de 2012. El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Manuel Gabriel Pérez Marín.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

Asistentes:

Presidente:

D. Manuel García Jiménez.

Comité de empresa:

D. Fernando Alberto Zamora Ruiz.

D. Fernando García Lara.

D^a Josefa Guirado Haro.

D^a Juana María Atienza Martínez.

D. Luis Martínez Martínez.

D. Juan Francisco Martínez García.

D. Manuel Nieto Fernández.

D. Miguel Villacañas Sarmiento.

UGT:

D. Julio de la Torre Fernández (Asesor).

CSIF:

Zouhair Attribah Yousfi (Asesor).





CC.OO.:

D. Liborio Muriana Cruz (Asesor).

SOMAJASA:

D. Juan Fernández Solís.

D. José María Comas Hermoso.

D. Javier Carazo Carazo.

Acta:

En la ciudad de Jaén, siendo las 10'30 horas del día 17 de octubre de 2012, se reúnen las personas anteriormente relacionadas en la Sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante CARL) en Jaén, todos ellos 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 informando la representación de los trabajadores de las consultas llevadas a cabo con el personal de la empresa, indicándose que se ha alcanzado un acuerdo mayoritario sobre la ratificación de las propuestas reflejadas en el acta de la última sesión, pero se plantean una serie de cuestiones sobre los términos finales del convenio colectivo que se trasladan a la empresa y que, a su juicio, imposibilitarían la firma del convenio.

Con posterioridad se desarrolla la sesión con una serie de propuestas, contrapropuestas y concreciones realizadas por las representaciones social y empresarial.

Tras las mismas se alcanza un acuerdo unánime por la parte social y empresarial sobre los siguientes elementos:

- Importe total de las guarderías: 145 euros a partir de 2013.
- Plus de turnicidad para el personal que realice las guarderías en turno de tarde y para el personal administrativo (Oficial de 1.ª, 2.ª y auxiliar administrativo) que desarrolle tres o más horas consecutivas de trabajo en horario de tarde.
- Compensación de horas extraordinarias: una por una, salvo domingos y festivos que se compensan una por una hora y media.
- Jornada: 37'5 horas/semana, en horario continuo con las siguientes especificaciones:



a) Operarios de red: De lunes a viernes: mañanas de 7'30 a 15 horas. Para el personal de tardes y guardias: de 15 a 21. Sábados de 9 a 15 horas.

Las restantes horas (1'5 horas por semana de guardia) se distribuirá por la empresa o se compensará por las horas extraordinarias realizadas.

b) Personal administrativo: De lunes a viernes de 8 a 15 horas. Las restantes horas pendientes para alcanzar el total de la jornada anual se compensará en función de las necesidades del servicio, previo acuerdo con cada responsable jerárquico, excluyéndose su compensación para los sábados y domingos. Se tendrán en cuenta como referencia para esta compensación las 20 tardes anuales de trabajo previstas para este grupo profesional por el actual convenio colectivo (art. 9.3).

c) Personal operario de planta: con igual redacción del art. 9, apartado 2º, del actual Convenio Colectivo de la empresa.

- Los sábados que se trabaje se percibirá el plus de transporte.

- Distribución irregular de la jornada: 0%.

- Complemento IT por enfermedad común y accidente no laboral: del primero al tercer día de baja: 0%; cuarto en adelante el 90%.

- Congelación de la comida y tarjeta regalo de navidad.

- Vigencia del convenio: 2012 a 2015.

- Incremento salarial: de 0% para 2012, 0'3% para 2013, 0'4% para 2014 y 0'5% para 2015.

- Pagas extraordinarias: se fijan en dos, y se trasladan como complemento personal las dos restantes actuales para el personal fijo y el temporal a partir de la fecha de antigüedad de 30 de mayo de 2012. Estas no serán absorbibles ni compensables, y tendrán los mismos incrementos previstos en el Convenio Colectivo.

- Para el resto de cuestiones se mantiene el texto del convenio colectivo que se revisa.

No obstante, los miembros del Comité de Empresa manifiestan su deseo de que conste en acta su disconformidad con determinados temas concernientes a la negociación, pero, a pesar de ello, rubrican el presente convenio por entender que, dadas las actuales circunstancias económicas y sociales y en aras a evitar despidos, su firma es necesaria para el interés general del conjunto de los trabajadores de la empresa.

Se nombra y encomienda a don José María Comas Hermoso, para la tramitación oficial y la gestión para la publicación oficial del siguiente Convenio Colectivo.

Por último, se adjunta a esta acta el texto definitivo del convenio colectivo de la empresa SOMAJASA (2012 a 2015).

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 15 horas.

CONVENIO COLECTIVO

DE TRABAJO DE LA EMPRESA SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAEN, S.A.

AÑOS: 2012, 2013, 2014 y 2015

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. Participación en beneficios.

Artículo 19. Dietas.

Artículo 20. Quebranto de moneda - atención cliente.

Artículo 21. Nocturnidad.

Artículo 22. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Artículo 23. Plus de turnicidad.

Artículo 24. Plus de festivos.

Capítulo VII. Mejoras sociales.

Artículo 25. Premio de natalidad, nupcialidad y ayuda por hijos discapacitados.

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 30. Fondos sociales.

Artículo 31. Jubilación anticipada.





Artículo 32. Jubilación parcial.

Capítulo VIII. Licencias y permisos.

Artículo 33. Permisos retribuidos.

Capítulo IX. Salud laboral.

Artículo 34. Salud laboral.

Artículo 35. Política de seguridad y salud.

Artículo 36. Consulta y participación de los trabajadores.

Artículo 37. Formación.

Artículo 38. Vigilancia de la salud.

Artículo 39. Obligaciones de los trabajadores.

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.

Capítulo XVI. Disposiciones adicionales y derogatorias.

Disposición adicional primera. Paz laboral.

Disposición adicional segunda. Género neutro.

Disposición adicional tercera. Gratificaciones extraordinarias.

Disposición derogatoria final.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA- JAEN, S.A., PARA SUS CENTROS DE TRABAJO

EN LA PROVINCIA DE JAEN.

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-JAEN, 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-JAEN 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 todos los trabajadores fijos o eventuales 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 Estatuto de los trabajadores 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 2012 al 31 de diciembre de 2015, entrando en vigor con efectos 1 de Enero de 2012.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, en el año 2012 se mantendrá la regulación prevista en el convenio colectivo de la empresa que se deroga por el presente convenio en materia de jornada laboral, horas extraordinarias y guardería, entrando en vigor la nueva redacción dada a estas materias a partir del 1 de Enero de 2013.

Artículo 5. Denuncia.

El Convenio queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de Diciembre del año 2015. 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 de nuevo convenio colectivo en el plazo de un año desde la denuncia del convenio, se estará a lo establecido en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 de SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAEN, S.A., independientemente de cuál sea su ámbito territorial.

Exclusivamente aquellos trabajadores que 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 todos los trabajadores 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 Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor.

Capítulo III. Contratación.

Artículo 8. Contratación.

Con el fin de favorecer la máxima estabilidad en el empleo de todos los trabajadores comprendidos 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 el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el momento de su firma a petición del trabajador, o en su caso en el momento de recibir la Copia Básica.

El trabajador 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 podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por un período inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

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 Estatuto de los trabajadores.

Capítulo IV. Jornada laboral.

Artículo 9. Jornada laboral.

Primero.- La jornada laboral será de 37,5 Horas semanales o 1.657 horas anuales para el año 2013, para los sucesivos años de vigencia de este convenio el cómputo anual se determinará mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La jornada será continuada y a turnos para todos los trabajadores de la empresa con un descanso diario de 15 minutos considerados como tiempo efectivo de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Así deberá realizar a título individual un número horas de trabajo hasta completar





la jornada en cómputo anual, estableciéndose con carácter indicativo en 20 tardes anuales, previo acuerdo con cada responsable jerárquico, excluyéndose los sábados y domingos. Ello no determinará el percibo del plus de turnicidad, salvo lo establecido en el artículo 22.

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

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

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

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

Artículo 10. Vacaciones.

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

- 23 días laborables, para todo el personal, susceptibles de fraccionarse en dos periodos de un mínimo de cinco días, pudiendo el trabajador 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 Estatuto de los Trabajadores.

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 Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V. Disponibilidad.

Artículo 11. Disponibilidad. Guardias.

Los trabajadores 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 configurararán y se definirán de la siguiente forma:

SERVICIOS	OPERARIOS DE GUARDIA		
	ABASTECIMIENTO/DISTRIBUCIÓN	ALCANTARILLADO	ELECTROMECAÑICOS
RUMBLAR "A"	2 Operarios	2 Operarios	2 Operarios
RUMBLAR "B"	3 Operarios		
RUMBLAR "C"			
ARJONA	2 Operarios	2 Operarios	1 Operarios
PORCUNA			
M.REAL			
GONDADO	2 Operarios	2 Operarios	1 Operarios
LOMA "A"	3 Operarios		
LOMA "B"			
LA IRUELA	6 Operarios		
PEAL			
QUESADA			
TOTALES	18	4	3

Los trabajadores designados por la empresa en servicio de Guardería, independientemente del Área a la que pertenezcan, percibirán a partir del año 2013 la cantidad de 145,00 € 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 2014 y 2015 en el mismo porcentaje que experimente el Salario Base. Este importe de disponibilidad incluye el Plus de Transporte, y Plus de Festivos correspondientes.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

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

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

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan eliminar o reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Capítulo VI. Estructura salarial. Condiciones económicas.

Artículo 13. Salario base.

La tabla de Salario Base correspondiente al año 2012 será la reflejada en el Anexo 1 del presente Convenio.

La tabla de salario base correspondiente al año 2013 será el resultado de incrementar las tablas del año 2012 en el 0,3 %.

La tabla de salario base correspondiente al año 2014 será el resultado de incrementar las tablas del año 2013 en el 0,4 %.

La tabla de salario base correspondiente al año 2015 será el resultado de incrementar las tablas del año 2014 en el 0,5 %.

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 1993, 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 a 31 de diciembre de 1993, 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 1994. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1993, 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 92,94 € para el año 2012 y se abonará en las doce mensualidades. Para el año 2013, 2014, y 2015 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 6,50 € para el año 2012 y se abonará por día efectivamente trabajado. Para el año 2013, 2014 y 2015 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

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 14-A, que serán abonadas por la empresa el 30 de Junio y 15 de Diciembre.

Artículo 18. Participación en beneficios.

La Participación en Beneficios será del 15% del Salario Base correspondiente a doce mensualidades, más la Antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1.993 que se incrementará de acuerdo con lo que dispone el artículo 14-A.

Artículo 19. Dietas.

Las Dietas para el año 2012 serán de 48,08 € y la Media Dieta de 21,84 € que se incrementarán para 2013, 2014 y 2015 en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 20. Quebranto de moneda - atención cliente.

El personal dedicado al cobro de recibos de aguas, percibirá por el concepto de quebranto de moneda durante el año 2012 la cantidad de 42,08 € mensuales, que se incrementarán para el año 2013, 2014 y 2015 de la misma forma que el Salario



Base. Aquellos otros trabajadores que ocasionalmente lo puedan realizar lo percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Asimismo, el conjunto de los trabajadores que pertenecen al área de gestión de clientes y área administrativa (y que afectará a las categorías de Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Auxiliar Administrativo, Lector y Cobrador) 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 67,49 € mensuales para el año 2012 que se incrementará para 2013, 2014 y 2015 en el mismo porcentaje que el salario base. Aquellos otros trabajadores que ocasionalmente puedan realizar tareas de lecturas lo percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 21. Nocturnidad.

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

Artículo 22. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Los trabajadores afectados por éste concepto, serán aquellos que 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:

- Los trabajadores que presten sus servicios en el área de alcantarillado de forma permanente percibirán 92,16 € mensuales durante 2012. Para los años 2013, 2014, y 2015 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

- Los trabajadores que presten sus servicios en las Estaciones de Tratamiento de Agua Potable (ETAP), de forma permanente, percibirán 69,11 € al mes durante 2012. Para los años 2013, 2014, y 2015 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

- Aquellos trabajadores que de manera permanente presten sus servicios en las



Estaciones de Tratamiento de Aguas Residuales (EDAR), percibirán durante 2012 115,19 € mensuales.

Para los años 2013, 2014, y 2015 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 trabajador no realice las funciones en las áreas descritas anteriormente.

Artículo 23. Plus de turnicidad.

Aquellos trabajadores que 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 2012 de 3,45 € por día efectivo de trabajo, revisable los años 2013, 2014 y 2015 en el mismo porcentaje que el Salario Base.

Dicho importe se abonará exclusivamente a los operarios que presten sus servicios en las instalaciones de ETAP Y EDAR, al personal administrativo que realice tres o más horas en jornada de tarde, y al personal que estando de guardia, la semana en cuestión realice su jornada de trabajo en turno de tarde.

Artículo 24. Plus de festivos.

La empresa computará como día Festivo a estos efectos los así habilitados por el Calendario Laboral de Fiestas anuales aprobado por el Gobierno, Comunidad Autónoma y Ayuntamiento, además de los recogidos en el último párrafo del artículo 9 del presente Convenio, abonando la cantidad de 20,11 € para el año 2012, que será revisada para los años 2013, 2014 y 2015 de la misma forma que el Salario Base.

Capítulo VII. Mejoras sociales.

Artículo 25. Premio de natalidad, nupcialidad y ayuda por hijos discapacitados.

El importe establecido como premio de natalidad, por cada hijo habido en el matrimonio, y premio por matrimonio será para el año 2012 de 223,71 € revisándose en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base para los años 2013, 2014 y 2015. Igual tratamiento tendrán los supuestos de adopción legal.

Ambos premios se otorgarán por la empresa a sus trabajadores 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, aquellos





trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, la empresa les abonará una gratificación mensual en el año 2012 de 129,83 € por hijo 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 afectado no trabaje por cuenta propia o ajena.

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 36.060,73 € (TREINTA Y SEIS MIL SESENTA CON SETENTA Y TRES EUROS).

Artículo 27. Bolsa de vacaciones.

En el período de vacaciones los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, percibirán 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 2012 es de 192,87 €. Dicho importe se revisará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base durante los años 2013, 2014 y 2015.

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 la baja el importe correspondiente a la diferencia entre la prestación que la Seguridad Social le abone y el 90% 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.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y con hijos estudiando con edades comprendidas entre los 3 y 23 años de edad, percibirán para el año 2012 la cantidad de 73,35 € 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 2013, 2014 y 2015.

Artículo 30. Fondos sociales.

Se creará un Fondo Social de 16.198,35 € anuales para el año 2012, revisable para los años 2013, 2014 y 2015 en el mismo porcentaje que el salario base, que se regirá por el Reglamento vigente en cada momento.

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

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

Artículo 31. Jubilación anticipada.

Todos los trabajadores que decidan voluntariamente acogerse 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 trabajador percibía en activo.

En el caso de jubilación anticipada a los 64 años, como medida de fomento de empleo se estará a lo dispuesto en el R.D. 1194/85 de 17 de julio.

Artículo 32. Jubilación parcial.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán acogerse a la jubilación prevista en el artículo 4 de la Ley 40/2007 de 4 de Diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, siempre que reúnan los requisitos para ello, siendo obligación de la Empresa aceptar la solicitud. En este caso no podrán acogerse a los beneficios previstos en el Art. 32 del presente Convenio.

Capítulo VIII. Licencias y permisos.

Artículo 33. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con



derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A. Matrimonio: 18 días naturales.

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

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

D. Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1. d) del Estatuto de los trabajadores: 5 días naturales si es fuera de la localidad y 3 días si es dentro de ella.

Para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores 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 Estatuto de los trabajadores.

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

F. Durante 2 días por traslado de domicilio.

G. Todos los trabajadores afectados 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. La trabajadora víctima 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 Estatuto de los trabajadores.

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

Capítulo IX. Salud laboral.



Artículo 34. Salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores 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 los actores implicados 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 de los trabajadores, 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 de los trabajadores, 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 los trabajadores afectados 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 todos los empleados.

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.

Cada empleado 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 nuestros empleados. 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 nuestros empleados.

- Fundamento económico: Una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de nuestros empleados y clientes.

La empresa dispone de un servicio de prevención mancomunado 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 a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- Planificando las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.



Artículo 36. Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por los Delegados de Prevención que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según prevé la Ley 31/95.

Las competencias de los delegados de prevención son de colaboración con la Dirección en la mejora de la acción preventiva, de promoción entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre prevención, de ser consultados 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, y con arreglo al número de trabajadores existirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención y por personal designado por la Dirección de la empresa.

De conformidad con lo previsto en el Art. 35.4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Empresa podrá designar los delegados de prevención entre personal ajeno al Comité de Empresa.

Artículo 37. Formación.

La empresa pondrá a disposición de los Delegados de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Así mismo, todos los trabajadores 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.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos 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 del trabajador 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 de los trabajadores.

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

- 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 la seguridad y salud de los trabajadores.
- 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 de los trabajadores.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Todos los trabajadores afectados 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 a sus trabajadores 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.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán y





gozarán de los derechos y garantías sindicales que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Exclusivamente para el ejercicio de las funciones sindicales cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas sindicales mensual de 30 horas. Dichas horas se podrán acumular en uno o varios miembros 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 afiliados, podrán constituir dentro del seno de la Empresa Secciones Sindicales, por lo que se designará un delegado sindical, que será elegido por cada sindicato representativo en esa Empresa, con crédito de 5 horas por cada representante en el Comité de cada Central sindical.

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

Artículo 42. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado 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 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 trabajador, 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 un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 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 con sus trabajadores.
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 del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si



implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
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 él mismo, 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 al jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 45, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 45.
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».
15. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.
17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 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 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 su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

9. Revelar a 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 los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.

12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.



14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual, 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 al trabajador.

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 representante legal de los trabajadores de su centro de trabajo.

El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la Empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

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

Artículo 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 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 los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

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 en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores 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 todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de la seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.



7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellos trabajadores que, 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 por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, éstas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

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

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 miembros; tres representantes 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) Aprobación si procede del plan de igualdad, y/o seguimiento de las medidas de Igualdad implantadas en la Empresa, incluido el protocolo de acoso establecido en el artículo 56 del presente convenio.

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 Estatuto de los Trabajadores.

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 al proponente.
- 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 de los trabajadores, 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.

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas de más de 250 trabajadores estarán obligadas a negociar con los representantes legales de los trabajadores el establecimiento de planes de igualdad que permitan, después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la empresa, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de





sexo.

No obstante, y hasta esa fecha, en SOMAJASA serán de obligado cumplimiento todas las medidas adoptadas en el presente convenio colectivo, relativas a ordenación del trabajo, formación, conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la prevención del acoso en el trabajo, así como de clasificación profesional, promoción y retribuciones, 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.

Así se considera aprobado el protocolo de acoso para SOMAJASA, anexo 2 al presente convenio, y con entrada en vigor en la fecha de publicación de éste.

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. Género neutro.

Todas las referencias hechas en el texto del convenio a los «trabajadores», «empleados», «hijos», «interesados» y otras referencias aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Disposición adicional tercera. Gratificaciones extraordinarias.

Con el fin de adaptar la estructura salarial a la del Convenio Nacional del Sector, los empleados con contrato indefinido en la fecha de la firma del presente convenio colectivo, así como los eventuales con contrato en vigor en la fecha de firma de este convenio colectivo con una antigüedad anterior al 31/05/2012, que vinieran percibiendo cuatro pagas extraordinarias, percibirán como COMPLEMENTO PERSONAL, el importe equivalente a dos pagas extraordinarias de su categoría profesional, cuyo pago se efectuará prorrateado en doce mensualidades. Estas no serán absorbibles ni compensables y su importe será revisado conforme a lo establecido para el Salario base durante la vigencia del convenio.

Disposición derogatoria final.

El presente Convenio Colectivo deroga expresa e indefinidamente, en su totalidad



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



ANEXO 1:
TABLA SALARIAL AÑO 2012

NUM.		AÑO 2012
	GRUPO 1.- PERSONAL TITULADO Y TECNICO	
1,1	TITULADO DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA	1.626,06 €
1,2	TITULADO DE GRADO SUPERIOR Y TITULADOS DE GRADO MEDIO CON JEFATURA	1.538,32 €
1,3	TITULADO DE GRADO MEDIO Y JEFES SERVICIO	1.335,62 €
1,4	TOPOGRAFOS DE 1ª, DELINEANTES, PROYECTISTAS Y ENCARGADOS SECCION	1.178,13 €
1,5	TOPOGRAFOS DE 2ª, DELINEANTES, ANALISTAS E INSPECTORES DE OBRAS	1.111,19 €
1,6	AUXILIARES, TECNICOS Y CELADORES	899,48 €
	GRUPO 2.- PERSONAL ADMIINISTRATIVO	
	<u>SUBGRUPO 1.-</u>	
2,1,1	JEFES DE GRUPO	1.335,62 €
2,1,2	JEFES DE SECCION O NEGOCIADO	1.248,72 €
2,1,3	SUBJEFES DE SECCION O NEGOCIADO Y ANALISTAS DE APLICACIÓN	1.189,74 €
2,1,4	OFICIALES DE PRIMERA Y PROGRAMADORES	1.089,48 €
2,1,5	OFICIALES DE SEGUNDA Y OPERADORES DE ORDENADOR	1.044,24 €
2,1,6	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y PERFORISTAS	901,26 €
	<u>SUBGRUPO 2.-</u>	
2,2,1	ENCARGADOS DE COBRADORES, ENCARGADOS DE LECTORES, INSPECTORES DE SUMINISTROS Y ENCARGADOS DE SECCION	1.044,24 €
2,2,2	COBRADORES, AUXILIARES DE CAJA	901,26 €
2,2,3	LECTORES Y ALMACENEROS	901,26 €
2,2,4	TELEFONISTAS	901,26 €
	GRUPO 3.- PERSONAL OPERARIO	
3,1	CAPATACES DE OFICIO, ENCARGADO DE TALLER GRUPO DE ESTACION, MONTADORES MECANICOS, ELECTRICISTAS	34,02 €
3,2	SUBCAPATACES, INSPECTORES INSTALACIONES	33,07 €
3,3	OFICIALES DE 1ª	31,51 €
3,4	CELADORES CONDUCTORES DE MAQUINAS OFICIALES 2ª	30,84 €
3,5	OFICIALES DE TERCERA O AYUDANTES	29,66 €
3,6	PEONES ESPECIALIZADOS	29,27 €
3,7	PEONES Y OPERARIOS PLANTA	28,93 €

Anexo 2.

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

I. Principios.

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

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

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

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

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

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

II. Conceptos.

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

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

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

Hay que distinguir el acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas.

En el primer caso dichas aproximaciones no son deseadas por la persona a la cual van dirigidas.

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

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

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

II.III Acoso moral. Se considera acoso moral toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

III. Procedimiento de actuación.

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

III.I Principios del procedimiento.

1. Protección a la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas.
2. Protección al trabajador presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y



salud.

3. Audiencia imparcial de todas las partes.

4. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.

5. Tramitación urgente.

6. Investigación exhaustiva de los hechos.

7. Adopción de medidas contra las personas cuyas conductas de acoso resulten acreditadas y contra las personas que realicen denuncias falsas en relación a estos comportamientos.

III.II Procedimiento.

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

Dicha denuncia se podrá realizar de forma verbal o escrita.

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

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

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

Si este procedimiento no da resultado o es inapropiado para resolver el problema se recurrirá al procedimiento formal, en el cual se podrán utilizar más medios tendentes al esclarecimiento e incluso adoptar las medidas cautelares que se



crean oportunas. Este concluirá con un informe, que se elaborará en un plazo máximo de 20 días.

III.III Funciones del instructor.

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

III.IV Funciones la Comisión paritaria.

1. Promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y de las personas que en ella trabajan, con la voluntad de resolver este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación.
2. Determinar y establecer las medidas precautorias que estime convenientes.
3. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso sexual y moral.
4. Velar por las garantías incluidas en este Protocolo.
5. Estudiar el informe elaborado por el Instructor del procedimiento y, en base a ello, adoptará una decisión:
 - Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos se archivará el expediente.
 - Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto un conflicto personal relevante generado por el trabajo, se propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el conflicto.



- Si se constata la situación de acoso se instará la apertura del expediente disciplinario contra la persona denunciada. Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria. El acoso sexual, por razón de sexo y moral viene tipificado en el Convenio Colectivo como falta muy grave.

6. Cualesquiera otras que pudiesen derivarse de la naturaleza de sus funciones y de aquello que contempla el presente Protocolo.

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

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

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

IV. Circunstancias agravantes.

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

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

V. Medidas complementarias.

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





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

VI. Garantías y seguimiento.

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

VII. Publicidad.

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

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

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

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

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

