

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 20 de junio de 2017 de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo para las actividades de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas para la provincia de Zamora para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 (Código de convenio 49000205011981 / Localizador BL71LJ51).

Visto el texto del convenio colectivo para las actividades de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas para la provincia de Zamora para los años 2017-2020, con Código de Convenio número 49000205011981 suscrito con fecha 25 de mayo de 2017, de una parte, por la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEOE-CEPYME) y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 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 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a 20 de junio de dos mil diecisiete.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora. P.A. La Secretaria Técnica, M.^a Carmen Prieto Arias.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE
CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN
Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS PARA LA PROVINCIA DE ZAMORA Y PARA
LOS AÑOS 2017-2018-2019 Y 2020.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º- Ámbito funcional y territorial: El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de las industrias de la agrupación de aguas, en sus actividades de captación, elevación, conducción, tratamiento, saneamiento, depuración y distribución de aguas que radiquen en la provincia de Zamora.

En aquellas empresa afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación. El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Artículo 2.º- Ámbito personal: El convenio afectará a todo el personal ocupado en las industrias mencionadas en su ámbito funcional tanto el fijo como el eventual o de temporada.

Artículo 3.º- Vigencia: El contenido del presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 cualquiera que fuese la fecha de su homologación y posterior publicación en el BOP, fijándose su vencimiento el día 31 de diciembre del año 2020 para todos los conceptos, tanto económicos como laborales.

Artículo 4.º- Duración. Tendrá una duración de cuatro años (del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020) y se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2020.

No obstante, su contenido normativo se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto en cuanto no se firme el nuevo texto del convenio que lo sustituya.

Artículo 5.º- Incremento salarial:

- Para el año 2017.- Los conceptos salariales reflejados en la Tabla (Anexo II), es decir, el Salario Base y el Plus de Convenio se incrementarán en el 1,50%. Como Anexo II al Convenio, figuran las cuantías de los conceptos de la tabla salarial obtenida en aplicación del aludido porcentaje sobre los conceptos salariales del año 2016.
- Para el año 2018.- Los conceptos salariales se incrementarán en el porcentaje del 1,60%.
- Para el año 2019.- Los conceptos salariales se incrementarán en el porcentaje del 1,90%.
- Para el año 2020.- Los conceptos salariales se incrementarán en el porcentaje del 2%

Artículo 6.º- Legislación supletoria: En todo lo no previsto en este Convenio,

será de aplicación lo dispuesto en el convenio del sector de 22 de octubre de 2015 para las industrias de captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas, el Estatuto de los Trabajadores y así como cualquier disposición legal que pudiera aprobarse durante la vigencia de este Convenio.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7.º- Jornada laboral: La Jornada Laboral será de 37 horas y 30 minutos semanales, de lunes a viernes, en jornada continuada, garantizando el servicio y respetando las condiciones más beneficiosas, siendo para todos los años de vigencia del convenio la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.657,50 horas, también de trabajo efectivo. Se incluyen como periodo efectivo de trabajo el tiempo de 20 minutos que el/la trabajador/a dispone para el bocadillo.

No obstante y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/ras en cada centro de trabajo la jornada podrá realizarse en jornada partida.

Si por necesidades urgentes e inmediatas del servicio de suministro de agua y con carácter excepcional hubiera de trabajarse en sábados y domingos, las empresas afectadas por el presente convenio y a partir del día siguiente al de la firma del mismo podrán contratar nuevos/as trabajadores/ras que prestarán el servicio en jornada semanal de miércoles a domingo (o de martes a sábado según los casos) los/as cuales disfrutarán de un descanso semanal de dos días continuados (lunes y martes o domingo y lunes respectivamente) en la semana inmediata y posterior y percibiendo las siguientes compensaciones económicas fijadas para el año 2017:

- 14,00 euros por cada sábado realmente trabajado en jornada completa.
- 21,00 euros por cada domingo realmente trabajado en jornada completa.

Dicha cantidad se verá modificada anualmente, durante la vigencia del convenio, en la forma que se regula en el artículo 5 de este convenio.

La Jornada laboral empezará y terminará en el centro de trabajo. El calendario laboral, comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles a tenor todo ello de la jornada pactada. Dicho calendario se negociará en el primer trimestre de cada año, entre los representantes de los/as trabajadores/as y las empresas o entidades. El calendario, una vez negociado, deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

Artículo 8.º- Vacaciones: Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional. Como norma general, las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrá fraccionarse cuando las necesidades del servicio así lo exija, pero en ningún caso dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos periodos.

Por ninguna circunstancia, a excepción de liquidación, podrá ser sustituido el disfrute por ninguna cuantía económica.

Artículo 9.º- Normas de concesión de las vacaciones: Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

El personal de nuevo ingreso disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado desde la fecha de su ingreso.

E/la trabajador/a con derecho a vacaciones que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir el importe de la parte proporcional de la misma, contándose ésta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.

Con objeto de que las vacaciones se disfruten a lo largo del año, todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutar las vacaciones dentro de los tres primeros meses del año.

La dirección, libremente, concretará las fechas a tal efecto, de acuerdo con las necesidades de la empresa y deseos del personal.

Cuando coincidan en fechas dos o más empleados/as que a juicio de la dirección no puedan ausentarse simultáneamente, aquella tratará de ponerles de acuerdo y, de no conseguirlo, tendrá preferencia el/la de mayor categoría o mayor antigüedad, salvo que hubiese ejercido dicha preferencia con anterioridad. En caso de igualdad de categoría, se tendrá en cuenta las mismas circunstancias, primando lo regulado en el E.T. sobre el laudo.

El cuadro de distribución de vacaciones confeccionado por la empresa será expuesto en todos los centros de trabajo y, en caso de disconformidad, el/la trabajador/a afectado/a podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social, que ordenará lo que proceda, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

La vacación anual se iniciará siempre en día laborable.

Queda prohibido descontar del período de vacaciones reglamentarias, cualquier permiso extraordinario concedido por la empresa a el/la trabajador/a durante el año.

No obstante, regirá con carácter subsidiario lo dispuesto en el E.T.

Artículo 10.º- Licencias: Los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a las licencias por tiempo y motivaciones que a continuación se detallan:

- a) 15 días laborables en caso de matrimonio.
- b) 3 días en caso de alumbramiento de la esposa, 2 de los cuales han de ser laborables.
- c) 2 días por traslado de vivienda.
- d) A los/as trabajadores/as afectados se concederán licencias con la percepción del salario o sueldo correspondiente al tiempo preciso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
Para los/as trabajadores/as que ostenten la condición de cargos representativos de carácter sindical, se estará a lo dispuesto en las normas vigentes.
- e) Los trabajadores/as que acrediten que están matriculados/as en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, relacionada con los trabajos que realiza la empresa, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría.
- f) El tiempo necesario para asistir a consulta médica con justificante del médico de la Seguridad Social.
- g) 1 día por matrimonio de padre/madre, hijos/as o hermanos/as, previa comunicación a la empresa.
- h) 5 días en caso de fallecimiento de padres/madres, cónyuge o hijos/as, o enfermedad grave de los mismos. Se entenderá comprendido entre los

supuestos de enfermedad grave, además, los casos de hospitalización o de intervención quirúrgica.

- i) 2 días en caso de fallecimiento de padre/madre político/a, hermanos/as políticos o carnales, abuelo/a o enfermedad grave de los mismos.
- j) 4 días para asuntos propios con sueldo dentro del período de un año, no acumulables a las vacaciones y negociados entre empresa y trabajador/a y, sin afectar al cómputo anual de jornada laboral.
- k) También se podrán solicitar dos licencias especiales al año sin sueldo, de 10 días naturales cada una de ellas, siendo potestativo de la empresa su concesión.
En todo caso, se podrá requerir a el/la petionario/a, que acredite la necesidad de la licencia.
- l) 1 día en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos.

Para los casos previstos en los apartados b), d), g), e i) se podrá ampliar en 2 días más, si los hechos suceden en provincias distintas a las de residencia de el/la trabajador/a. Para el caso previsto en el apartado c), se amplía en tres días más entendiéndose todas estas licencias retribuidas con el salario íntegro.

Artículo 11.º- Excedencias.

- 1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- 2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
- 3.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de

excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

- 4.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- 5.- El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 12.º- Conciliación de la vida familiar y laboral. Reducción de la jornada de trabajo: 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de

la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.”

Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 apartado 7 del Estatuto de los trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión produci-

rá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado para estos casos sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en la legislación vigente.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 13.º- Acoso sexual o por razón de sexo: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual 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.

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 14.º- Grupos profesionales.

1.- El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.

2.- A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: Agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: La agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1.º) Técnica: Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

- 2.º) Administrativa: Incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o E.S.O.
- 3.º) Operaria: Incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.
- c) Especialidad: La agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional

3.- El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

4.- El criterio de adscripción del trabajador a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas. Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones contenidas en el mismo.

5.- El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

Grupo profesional 1.

- A. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.
- B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

Grupo profesional 2.

- A. Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.
 - Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.
 - Nivel B: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

B. Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1.er Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3.

A. Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.

Nivel B: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

B. Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2.º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1.er Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4.

A. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de interrelación humana.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5.

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 6.

- A. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.
- B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

La correspondencia entre las categorías profesionales y los nuevos grupos, así como los niveles salariales se adjuntan como anexo I al presente convenio.

Artículo 15.- Cobertura de vacantes y ascensos de grupo profesional: Los criterios de provisión de plazas vacantes, podrán ser de libre designación o de promoción interna, de conformidad con los criterios establecidos en este convenio.

Libre designación.- Los puestos de trabajo por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en el nivel IV, V y en algunos supuestos el III de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirá mediante el sistema de libre designación.

Promoción interna.- La promoción interna tendrá dos vertientes, la vertical y la horizontal.

- Promoción vertical.- Se entiende por promoción vertical el ascenso o cobertura de plazas correspondientes a grupos profesionales distintos del ocupado. El ascenso a plazas de los grupos profesionales III, IV, V y VI, se efectuará mediante concurso-oposición, que habrá que ajustarse a criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad.
- Promoción horizontal.- Se entiende como promoción horizontal la cobertura de plazas encuadradas dentro del mismo grupo profesional en que se encuentra el/la trabajador/a. La cobertura de plazas correspondientes al mismo grupo profesional se podrá efectuar en razón de su mérito capacidad, dedicación, tareas concretas desempeñadas y transcurso de tiempo. Se podrá efectuar mediante concurso-oposición o concurso. El concurso oposición habrá de ajustarse a criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad, valorándose hasta un 30% la posesión de titulación adecuada a la plaza, 30% la antigüedad en la empresa, hasta el 20% los cursos de formación organizados por la empresa o sindicatos, y un 20% el examen realizado, constituyéndose una Comisión o Tribunal integrado por 2 representantes de la empresa y 2 de los/las trabajadores/as. En el concurso se valorará hasta un 40% la posesión de titulación adecuada

a la plaza, 40% la antigüedad en la empresa y hasta el 20% cursos de formación organizados por la empresa o sindicatos firmantes del III acuerdo de formación continua.

El establecimiento para la elección del sistema de concurso oposición o concurso para el paso de grupo 2 nivel salarial A a grupo 2 nivel salarial B será negociado entre los/las representantes de la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as.

El resto de los grupos, efectuarán la promoción horizontal de la forma general establecida.

Artículo 16.º- Trabajos de superior grupo: Todos los/las trabajadores/as en caso de necesidad podrán ser destinados a trabajos de superior categoría con el salario que corresponda a nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a 4 meses, ininterrumpidos, debiendo el/la trabajador/a al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando el/la trabajador/a realice durante más de 4 meses consecutivos trabajos de categoría superior, se estimará creada la vacante en cuyo caso, si le correspondiera el ascenso, se considerará consolidado en dicha plaza a todos los efectos, desde el día que empezó a realizar dichos trabajos. En el supuesto de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias, debiendo entonces volver el que interinamente realizó dichos trabajos a su anterior situación y sueldo.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permiso y ocupaciones de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 17.º- Trabajos de inferior grupo: La empresa en caso necesario podrá destinar temporalmente a un/a trabajador/a a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El/la trabajador/a seguirá percibiendo el salario que por su categoría le corresponda.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 18.º- Retribuciones: Los salarios que percibirán los/as trabajadores/as serán los señalados en la tabla salarial que figura en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 19.º- Plus de convenio: Todos los/las trabajadores/as afectados por el presente Convenio y para el año 2017 percibirán un Plus de 30,02 euros en cada una de las pagas mensuales y gratificaciones extraordinarias.

Durante el resto de vigencia, dicho plus se incrementará en la forma en que se regula en el artículo 5 de este convenio.

En caso de que se realice reducción de jornada, se abonará la parte proporcional correspondiente a la misma.

Artículo 20.º- Horas extraordinarias: Se estará a lo dispuesto según legislación vigente.

Se abonarán tomando como referencia la hora ordinaria y de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Horas extraordinarias normales, incremento del 15%.
- Horas extraordinarias nocturnas, incremento del 20%.
- Horas extraordinarias domingos y festivos, incremento del 25%.

A los/las trabajadores/as que no estén de guardia y tengan que ser avisados para solucionar alguna avería se le abonarán los horas extraordinarias con un incremento del 30% sobre la hora ordinaria.

No obstante, en el caso de que fuesen compensadas en descansos, se establece la compensación de los descansos en los siguientes términos:

- Horas extraordinarias en días laborables incremento del 50%.
- Horas extraordinarias en domingo y festivos incremento del 75%.

Se disfrutará a petición del trabajador, previo acuerdo entre las partes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La compensación horaria, se procurara realizar en jornadas completas, sin exceder el disfrute de éstas dentro del plazo de cuatro meses.

En el supuesto de que por aplicación de los respectivos y mencionados incrementos, el importe de la hora extraordinaria fuere inferior al importe de la hora extraordinaria, percibida hasta el 31 de diciembre de 2002, será este último importe de la hora extraordinaria el que será abonado.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal a el/la trabajador/a en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo segundo, punto uno, del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados/as de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 21.º- Gratificaciones extraordinarias: El personal comprendido en este Convenio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su salario base más antigüedad o antigüedad consolidada mas complemento exceso salario base y plus de convenio.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 20 de diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, se calculará según las normas siguientes:

El personal que ingrese o cese durante el primer semestre del año, percibirá únicamente las gratificaciones de marzo y junio, calculadas en proporción al tiempo trabajado en dicho semestre.

La misma norma se seguirá para el segundo semestre del año, respecto a las gratificaciones de septiembre y diciembre.

Las empresas que debidamente autorizadas tengan el personal prestando servicios únicamente por horas, le abonarán las gratificaciones en proporción al salario que perciban.

Artículo 22.º- Participación en beneficios: Será el importe de aplicar el 15 por 100 sobre el salario base más antigüedad o antigüedad consolidada y complemento exceso salario base y será liquidado conjuntamente con el salario mensual que perciba cada trabajador/a.

Artículo 23.º- Antigüedad: Con el fin de premiar la continuidad temporal de los/las trabajadores/as al servicio de una misma empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá por los siguientes principios generales:

Sobre los salarios mínimos por categorías profesionales fijados en el presente Convenio, los respectivos/as trabajadores/as percibirán en concepto de aumentos periódicos por antigüedad el 2 por 100 del salario de dichas categorías, por cada uno de los diez primeros años de servicio en la empresa y un 1 por 100 en los siguientes hasta los sesenta y cinco años de edad.

El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la empresa, con independencia del período de prueba, baja por incapacidad temporal o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.

Se sustituye a estos efectos la antigüedad en la categoría profesional, por la antigüedad de ingreso en la empresa. Esto, no obstante, al producirse un ascenso, quedará fijo el importe del premio o los premios de antigüedad alcanzados, girando el nuevo aumento sobre el salario de la categoría de ascenso al vencimiento de la anualidad correspondiente.

El premio se percibirá hasta que el/la trabajador/a cumpla sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento quedará congelado, sin que devengue más porcentaje.

La fecha de partida de los premios será la de 1 de enero, o la de 1 de julio, según que el ingreso en la empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año respectivamente.

El premio de antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales y gratificaciones extraordinarias.

Los/as trabajadores/as que ingresen en las empresas afectadas por el texto del presente Convenio a partir del día 1 de enero de 1999 y por cada uno de los diez primeros años de servicio contados, percibirán en concepto de complemento de antigüedad el importe equivalente al 1 % del Salario de Convenio vigente más el complemento exceso salario base. A partir del undécimo año en cada momento y hasta la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa percibirán el 0'5 % del mencionado Salario y complemento e idéntico concepto retributivo.

Lo anteriormente dispuesto solo tendrá vigencia exclusiva durante los años 2013 y 2014. Pues, a partir del 1 de enero de 2015, inclusive, no se generarán más aumentos del concepto antigüedad.

La antigüedad, que al 31 de diciembre de 2014 tenga adquirida cada persona de la plantilla, se le consolidará en el porcentaje que resulte en relación con su salario base más el complemento exceso salario base, vigente el 31 de diciembre de 2014, y bajo el concepto de "antigüedad consolidada". Dicho porcentaje le será aplicable a los salarios bases más el complemento exceso salario base, que en cada momento existan, teniendo la repercusión que corresponda sobre otros conceptos retributivos, establecidos en función del salario base, tales como gratificaciones extraordinarias y beneficios, no siendo absorbible ni compensable.

A partir del día 1 de enero de 2015 los nuevos contratos no devengarán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

Artículo 24.º- Plus Personal Especial: Para todo el personal que percibiese a 31 de diciembre de 2012 los pluses de quebranto de moneda, lote de navidad, bonificación de recibos de agua y ropa de trabajo para personal de oficina, se unifican en este nuevo Plus Personal Especial, quedando consolidados dichos conceptos con fecha 1 de enero de 2013.

Este plus personal especial se incrementará en el mismo porcentaje del salario en toda la vigencia del Convenio, no siendo absorbible ni compensable.

A partir del 1 de enero de 2013 los nuevos contratos no devengarán este plus.

Artículo 25.º- Complemento exceso salario base: Cuando por la implantación de los nuevos grupos profesionales el salario base de convenio fuera inferior al que el trabajador venía percibiendo en su antigua categoría profesional, la diferencia existente pasará a denominarse "Exceso Salario Base", el cual será revisado como mínimo en igual porcentaje que el Salario base de Convenio, no siendo absorbible ni compensable.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 26.º- Ropa de trabajo.- Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as, ropa de trabajo adecuada, de verano e invierno, consistente en:

- Invierno: Dos trajes completos (pantalón, chaqueta, camisa). Se entregará un jersey. Se entregará un anorak y botas cuando el/la trabajador /a lo necesite.
- Verano: Dos pantalones y dos camisas.

Siendo esta relación a título orientativo, la ropa de trabajo que se entregará a cada trabajador en función de la actividad que realice, siendo el comité de seguridad y salud el encargado de definir y concretar en este aspecto.

Existirá un remanente de ropa de trabajo en almacén, para casos de necesidad por deterioro de la existente del personal.

Artículo 27.º- Clausula de absorción: Las disposiciones legales que se promulguen en el futuro y que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente consi-

derados en cómputo anual, superan las condiciones establecidas en el presente Convenio.

Artículo 28.º- Anticipos personales: Los/las trabajadores/as podrán solicitar anticipos por importe de hasta 2.704,55 euros.

Artículo 29.º- Intereses, plazos y forma de amortización: Los anticipos deventarán un interés de 2 por 100 anual. El plazo máximo de amortización de los anticipos será de dos años, contados a partir del mes siguiente a aquél en que se hubiesen abonado.

Los anticipos concedidos se amortizarán mediante la reducción en las pagas ordinarias y/o extraordinarias de una cantidad fijada en atención a la cuantía, intereses y plazo de amortización.

Artículo 30.º- Condiciones para la concesión de anticipos: Son condiciones indispensables para poder optar a estos anticipos las siguientes:

- Tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa.
- No tener cantidades pendientes para la amortización de otros anticipos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado que lo solicite.
- El saldo que en cada momento se adeude a la empresa, no será superior a 24.040,48 euros.

Los anticipos requerirán informe de la representación sindical de los/las trabajadores/as, legalmente constituida en la empresa, siendo concedidos siempre y cuando se cumplan las condiciones expuestas en este artículo.

Artículo 31.º- Plus medioambiental: Los/las trabajadores/as a quienes afecta este convenio y presten servicios de forma continuada en la EDAR, la ETAP con cloro gas y/o ozono o el camión de saneamiento, recibirán un plus medioambiental consistente en un suplemento del salario diario del 20%.

Artículo 32.º- Trabajos nocturnos: Se considerarán trabajos nocturnos los comprendidos entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajos nocturnos se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas realmente trabajadas.
- Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se hallen comprendidos o no en tal período.
- Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche, como porteros o guardas que hubieran sido contratados expresamente para realizar su función durante el período nocturno.
- De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos/as trabajadores/as ocupados/as en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.
- La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa, la cual con objeto de que aquél no trabaje de

noche y de manera continua, debe cambiar los turnos mensualmente, como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oirá el informe del comité de empresa o delegados de personal.

- La bonificación por trabajo nocturno consistirá en el 20 por 100 del salario diario, asignado a la categoría profesional de el/la trabajador/a. El trabajador no percibirá recargo alguno por hora extra trabajada en periodo nocturno por quedar compensado suficientemente por el valor de la hora extra pactada.

Artículo 33.º- Dietas y locomoción: El/la trabajador/a que por necesidades de la empresa se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá por el concepto de dietas las siguientes cantidades, sin distinción de categorías:

- Almuerzo o cena: 75 por 100 del salario diario del Grupo 2 Nivel B.
- Habitación y desayuno: 100 por 100 del indicado salario.

Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue respectivamente a comer o cenar fuera de la localidad, entendiéndose que esta circunstancia se produce cuando la ausencia supera las 16 ó 20 horas.

Independientemente de estas cantidades, las empresas facilitarán para los desplazamientos, o bien medios propios, o, en su defecto, el importe del billete de autobús o primera clase de ferrocarril.

Las empresas que tengan establecidos sistemas de dietas de locomoción más beneficiosas deberán mantener los mismos.

CAPÍTULO V

PREMIOS Y FALTAS

Artículo 34.º- Premios: Por la Dirección de la empresa se podrán establecer los premios o distinciones que estime oportunos a fin de reconocer conductas ejemplares; espíritu de servicio, afán de superación profesional u otros actos que puedan ser acreedores de ellos.

Artículo 35.º- Faltas y sanciones: Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector. Se adjunta como anexo III.

CAPÍTULO VI

REGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 36.º- Indemnización por Incapacidad Temporal (I.T.): Durante la situación de I.T. tanto derivada de enfermedad, como de accidente de trabajo, las empresas completarán las percepciones que el/la trabajador/a percibe de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de todos sus emolumentos.

Artículo 37.º- Seguro de vida: Las empresas mantendrán concertados a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias:

- Muerte natural.- Hasta el límite de 65 años de edad, 9.000 euros, que serán

entregados después de producirse el fallecimiento, a los/las beneficiarios/as que libremente haya designado el/la trabajador/a.

Invalidez permanente y total e invalidez permanente y absoluta y gran invalidez.- Hasta el límite de 65 años, derivada de accidente no laboral, enfermedad o accidente laboral, 23.500,00 euros, que serán entregados a el/la trabajador/a al declarársele formalmente las citadas invalideces.

Muerte por accidente de trabajo.- Hasta un límite de 65 años de edad, 23.500,00 euros que serán entregados después de producirse el fallecimiento, a los/las beneficiarios/as que libremente haya designado el/la trabajador/a.

Muerte por accidente de tráfico.- Hasta el límite de 65 años de edad, 23.500,00 euros, que serán entregados después de producirse el fallecimiento, a los/las beneficiarios/as que libremente haya designado el/la trabajador/a.

Los/las empleados/as a su cargo, pueden mejorar dichas prestaciones básicas. Las empresas facilitarán a los/las trabajadores/as , dentro del primer semestre del año, copia del seguro de vida o accidente.

Artículo 38.º- Premio de vinculación: A partir del 1 de enero de 2001, los/las empleados/as que estando en activo cumplan la edad de 60 años y tengan acreditados a esa fecha una antigüedad mínima en la empresa de 10 años percibirán dentro del recibo de salarios del mes natural en que cumple la edad un importe equivalente a tres mensualidades de su salario real.

En el caso de fallecimiento de el/la trabajador/a, sea la causa que fuere y cumplidos los 60 años de edad estando en activo, la empresa abonará a los derechohabientes una mensualidad del salario base antigüedad y participación en beneficios.

Artículo 39.º- Reconocimiento médico: Anualmente en las fechas que la empresa indique y por cuenta de ésta en todos los órdenes, serán sometidos los/las empleados/as a un reconocimiento médico. Dicha revisión médica se confeccionará siempre a través del Servicio de Prevención y será facilitado a cada empleado/a un resumen de dicho reconocimiento.

Artículo 40.º- Responsabilidad civil: Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas en el desarrollo del trabajo, serán abonadas por las empresas cuando no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil suscrito por las empresas.

Artículo 41.º- Contrato de relevo: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 42.º- Contratos eventuales: Durante el periodo de duración del convenio colectivo los contratos eventuales regulados en la normativa vigente tendrán una duración máxima de doce (12) meses dentro de un periodo de dieciocho (18) meses. Se establece una indemnización de un día de salario por mes trabajado.

Artículo 43.º- Trabajadores fijos de plantilla: El/la trabajador/a que preste servi-

cios para las empresas afectadas por el presente convenio colectivo durante tres años consecutivos, adquirirá la condición de fijo/a de plantilla a todos los efectos legales que correspondan.

Artículo 44.º- Subrogación empresarial: Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo Estatal del Sector. Se adjunta como anexo III.

Artículo 45.º- Cuota sindical: A requerimiento de los/las trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales, la empresa o entidad, descontará en la nómina de los/las trabajadores/as, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Los/las trabajadores/as interesados/as en la realización de tal operación, remitirán a la dirección de la empresa o entidad un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical y la cuantía de la cuota.

Los importes retenidos se entregarán a la Central Sindical que designe el/la trabajador/a de la empresa o entidad.

Las empresas o entidades efectuarán las antedichas detracciones hasta que el/la trabajador/a interesado remita a la empresa o entidad un escrito anulando la orden de descuento.

Artículo 46.º- Canon de negociación: Los/las trabajadores/as no afiliados/as a ningún Sindicato pagarán un Canon de Negociación en la cantidad de 108,18 euros que serán descontadas en la primera nómina de la entrada en vigor de este Convenio y que la empresa o entidad liquidará a los sindicatos firmantes de este acuerdo a partes iguales, previa autorización de el/la trabajador/a.

Artículo 47.º- Lugar de reunión.

Uno.- El lugar de reunión será el centro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

Dos.- El/la empresario/a deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de la ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

Las reuniones del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, como representantes legales de los/las trabajadores/as, tendrán como mínimo las siguientes garantías:

- 1.- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de ellos para el ejercicio de sus funciones de representación de 15 horas.
- 2.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- 3.- No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones de los representantes legales de los/las trabajadores/as con la

empresa, comisión paritaria, como a la comisión negociadora del Convenio, las partes integrantes, de los mismos podrán ir acompañados/as de asesores/as o expertos/as.

Artículo 48.º- Vinculación a la totalidad: En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuera modificado algún aspecto esencial del presente Convenio, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, debiendo ser revisado nuevamente su contenido por la Comisión Negociadora del mismo.

Artículo 49.º- Comisión Paritaria: Los firmantes de este Convenio por un lado la Unión General de Trabajadores (U.G.T) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO) y por otro lado la Confederación de Organizaciones Zamoranas de Empresarios (Energía) (CEOE*CEPYME, ZAMORA), constituirán la Comisión Paritaria como órgano legítimo para la interpretación de su contenido y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 50.º- Organización y modificación de las condiciones de trabajo: De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo corresponde a las empresas o entidades, que la ejercerán a través de sus órganos competentes en cada caso.

Cualquier modificación de las condiciones de trabajo tal y como establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores deberá ser informada previamente a los/las representantes legales de los/las trabajadores/as, de acuerdo con el mencionado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51.º- Inaplicación de las condiciones de trabajo: La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial de presente convenio colectivo.

En ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, esto es a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegida por aquellos.

Tras un periodo de consultas no superior a quince días, si finaliza con acuerdo éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito. En caso de desacuerdo la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto planteado, disponiendo de un plazo máximo de 7 días desde que la discrepancia fue planteada para pronunciarse. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA.

ANEXO I

ANTIGUA CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	NUEVO GRUPO PROF	NUEVO NIVEL PROF
Titulado Grado Superior con Jefatura	6		1	Grupo 6	
Titulado Grado Superior, Jefe de Grupo, Gerente de Zona	5		1	Grupo 5	
Titulado Grado Medio con Jefatura Titulado Grado Medio, Jefe de Servicio Jefe de Producción, Jefe Distribución, Jefe de Sección Jefe Administrativo	4 4 4		1 2 3 Min.	Grupo 4	
Subjefe Sección, Analista de Informática Capataz, Encargado Taller Topógrafo 1, Delineante Proyectista, Encargado Sección Topógrafo 2, Delineante, Inspector Obras, Analista Laboratorio Sub-capataz	3 3 3 3 3	Administrativa Productiva Técnica Técnica Productiva	1 1 1 2 Min. 2 Min.	Grupo 3 Grupo 3	Nivel A Nivel B
Oficial 1ª Administrativo, Programador Oficial 1ª Obrero Auxiliar Técnico Oficial 2ª Adm, Operador, Encargado Almacén, Encargado Cobradores, Encargado de lectores, Inspector de suministros Oficial 2ª Obrero Auxiliar Administrativo, Almacenero, Cobrador, Lector, Telefonista Oficial 3ª Obrero, Especialista	2 2 2 2 2 2 2 2	Administrativa Productiva Técnica Administrativa Productiva Administrativa Productiva	1 1 1 Min. 2 2 3 3 Min.	Grupo 2 Grupo 2	Nivel A Nivel B
Ordenanzas, Portero, Serenos Peón especialista Peón Personal Limpieza	1 1 1 1	Administrativa Productiva Productiva Productiva	1 1 2 3	Grupo 1	

ANEXO II
TABLA SALARIAL DEL AÑO 2017

ANTIGUA CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	NUEVO GRUPO PROF	NUEVO NIVEL PROF	SALARIO	PLUS CONVENIO
Titulado Grado Superior con Jefatura	6		1	Grupo 6		1.565,00	30,02
Titulado Grado Superior, Jefe de Grupo, Gerente de Zona	5		1	Grupo 5		1.548,73	30,02
Titulado Grado Medio con Jefatura Titulado Grado Medio, Jefe de Servicio Jefe de Producción, Jefe Distribución, Jefe de Sección Jefe Administrativo	4 4 4		1 2 3 Min.	Grupo 4		1.379,00	30,02
Subjefe Sección, Analista de Informática Capataz, Encargado Taller Topógrafo 1, Delineante Proyectista, Encargado Sección	3 3 3	Administrativa Productiva Técnica	1 1 1	Grupo 3	Nivel A	1.072,09	30,02
Topógrafo 2, Delineante, Inspector Obras, Analista Laboratorio Sub-capataz	3 3	Técnica Productiva	2 Min. 2 Min.	Grupo 3	Nivel B	1.029,26	30,02
Oficial 1ª Administrativo, Programador Oficial 1ª Obrero Auxiliar Técnico	2 2 2	Administrativa Productiva Técnica	1 1 1 Min.	Grupo 2	Nivel A	1.011,26	30,02
Oficial 2ª Adm, Operador, Encargado Almacén, Encargado Cobradores, Encargado de lectores, Inspector de suministros Oficial 2ª Obrero Auxiliar Administrativo, Almacenero, Cobrador, Lector, Telefonista Oficial 3ª Obrero, Especialista	2 2 2 2	Administrativa Productiva Administrativa Productiva	2 2 3 3 Min.	Grupo 2	Nivel B	952,83	30,02
Ordenanzas, Portero, Serenos Peón especialista Peón Personal Limpieza	1 1 1 1	Administrativa Productiva Productiva Productiva	1 1 2 3	Grupo 1		907,71	30,02

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2018

ANTIGUA CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	NUEVO GRUPO PROF	NUEVO NIVEL PROF	SALARIO	PLUS CONVENIO
Titulado Grado Superior con Jefatura	6		1	Grupo 6		1.590,04	30,50
Titulado Grado Superior, Jefe de Grupo, Gerente de Zona	5		1	Grupo 5		1.573,51	30,50
Titulado Grado Medio con Jefatura Titulado Grado Medio, Jefe de Servicio Jefe de Producción, Jefe Distribución, Jefe de Sección Jefe Administrativo	4 4 4		1 2 3 Min.	Grupo 4		1.401,06	30,50
Subjefe Sección, Analista de Informática Capataz, Encargado Taller Topógrafo 1, Delineante Proyectista, Encargado Sección Topógrafo 2, Delineante, Inspector Obras, Analista Laboratorio Sub-capataz	3 3 3 3 3	Administrativa Productiva Técnica Técnica Productiva	1 1 1 2 Min. 2 Min.	Grupo 3 Grupo 3	Nivel A Nivel B	1.089,24 1.045,73	30,50 30,50
Oficial 1ª Administrativo, Programador Oficial 1ª Obrero Auxiliar Técnico Oficial 2ª Adm, Operador, Encargado Almacén, Encargado Cobradores, Encargado de lectores, Inspector de suministros Oficial 2ª Obrero Auxiliar Administrativo, Almacenero, Cobrador, Lector, Telefonista Oficial 3ª Obrero, Especialista	2 2 2 2 2 2 2 2	Administrativa Productiva Técnica Administrativa Productiva Administrativa Productiva	1 1 1 Min. 2 2 3 3 Min.	Grupo 2 Grupo 2	Nivel A Nivel B	1.027,44 968,08	30,50 30,50
Ordenanzas, Portero, Serenos Peón especialista Peón Personal Limpieza	1 1 1 1	Administrativa Productiva Productiva Productiva	1 1 2 3	Grupo 1		922,24	30,50

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2019

ANTIGUA CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	NUEVO GRUPO PROF	NUEVO NIVEL PROF	SALARIO	PLUS CONVENIO
Titulado Grado Superior con Jefatura	6		1	Grupo 6		1.620,25	31,08
Titulado Grado Superior, Jefe de Grupo, Gerente de Zona	5		1	Grupo 5		1.603,41	31,08
Titulado Grado Medio con Jefatura Titulado Grado Medio, Jefe de Servicio Jefe de Producción, Jefe Distribución, Jefe de Sección Jefe Administrativo	4 4 4		1 2 3 Min.	Grupo 4		1.427,68	31,08
Subjefe Sección, Analista de Informática Capataz, Encargado Taller Topógrafo 1, Delineante Proyectista, Encargado Sección Topógrafo 2, Delineante, Inspector Obras, Analista Laboratorio Sub-capataz	3 3 3 3	Administrativa Productiva Técnica Técnica Productiva	1 1 1 2 Min. 2 Min.	Grupo 3 Grupo 3	Nivel A Nivel B	1.109,94 1.065,60	31,08 31,08
Oficial 1ª Administrativo, Programador Oficial 1ª Obrero Auxiliar Técnico Oficial 2ª Adm, Operador, Encargado Almacén, Encargado Cobradores, Encargado de lectores, Inspector de suministros Oficial 2ª Obrero Auxiliar Administrativo, Almacenero, Cobrador, Lector, Telefonista Oficial 3ª Obrero, Especialista	2 2 2 2 2 2 2	Administrativa Productiva Técnica Administrativa Productiva Administrativa Productiva	1 1 1 Min. 2 2 3 3 Min.	Grupo 2 Grupo 2	Nivel A Nivel B	1.046,96 986,47	31,08 31,08
Ordenanzas, Portero, Serenos Peón especialista Peón Personal Limpieza	1 1 1 1	Administrativa Productiva Productiva Productiva	1 1 2 3	Grupo 1		939,76	31,08

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2020

ANTIGUA CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	NUEVO GRUPO PROF	NUEVO NIVEL PROF	SALARIO	PLUS CONVENIO
Titulado Grado Superior con Jefatura	6		1	Grupo 6		1.652,66	31,70
Titulado Grado Superior, Jefe de Grupo, Gerente de Zona	5		1	Grupo 5		1.635,48	31,70
Titulado Grado Medio con Jefatura Titulado Grado Medio, Jefe de Servicio Jefe de Producción, Jefe Distribución, Jefe de Sección Jefe Administrativo	4 4 4		1 2 3 Min.	Grupo 4		1.456,23	31,70
Subjefe Sección, Analista de Informática Capataz, Encargado Taller Topógrafo 1, Delineante Proyectista, Encargado Sección Topógrafo 2, Delineante, Inspector Obras, Analista Laboratorio Sub-capataz	3 3 3 3	Administrativa Productiva Técnica Técnica Productiva	1 1 1 2 Min. 2 Min.	Grupo 3 Grupo 3	Nivel A Nivel B	1.132,14 1.086,91	31,70 31,70
Oficial 1ª Administrativo, Programador Oficial 1ª Obrero Auxiliar Técnico Oficial 2ª Adm, Operador, Encargado Almacén, Encargado Cobradores, Encargado de lectores, Inspector de suministros Oficial 2ª Obrero Auxiliar Administrativo, Almacenero, Cobrador, Lector, Telefonista Oficial 3ª Obrero, Especialista	2 2 2 2 2 2 2 2	Administrativa Productiva Técnica Administrativa Productiva Administrativa Productiva	1 1 1 Min. 2 2 3 3 Min.	Grupo 2 Grupo 2	Nivel A Nivel B	1.067,90 1.006,20	31,70 31,70
Ordenanzas, Portero, Serenos Peón especialista Peón Personal Limpieza	1 1 1 1	Administrativa Productiva Productiva Productiva	1 1 2 3	Grupo 1		958,56	31,70

ANEXO III

Régimen Disciplinario y Subrogación Empresarial

Artículo 44.º- 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.

Artículo 45.º- 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 46.º- 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 47.º- 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 48, 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 48.
- 14.- La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia e 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 48 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 48.- 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 o acoso moral.
- 19.- Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 48, y en la segunda, cuarta, séptima, décimo segunda y decimocuarta del artículo 49.
- 20.- Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 49 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 49.º- 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 50.º- 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 51.º- 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 52.º- 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.

Artículo 53.- Cláusula de 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.