

II. Administración Autonómica

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

MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL SECTOR DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS DE ZAMORA.

Código de Convenio número 49000205011981.

Resolución de 18 de julio de 2013, 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 publicación del texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas de Zamora, para los años 2013-2016.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas con Código de Convenio número 49000205011981 y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 24-06-2013, de una parte por la Confederación de Organizaciones Zamoranas de Empresarios (CEOE-CEPYME ZAMORA), y de otra por los Sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 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, 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 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

- *Primero*: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo 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.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a dieciocho de julio del año dos mil trece.

La Jefe de La Oficina Territorial de Trabajo de Zamora. P.A: La Secretaria Técnica, M^a. Carmen Prieto Arias.

R-201302795

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 2013-2014-2015 Y 2016.

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- *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, depuración y distribución de aguas que radiquen en la provincia de Zamora.

Artículo 2º.- *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 3º.- *Vigencia:* El contenido del presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 cualquiera que fuese la fecha de su homologación y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, fijándose su vencimiento el día 31 de diciembre del año 2016 para todos los conceptos, tanto económicos como laborales.

Artículo 4º.- *Duración:* Tendrá una duración de cuatro años (del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016) y se entenderá denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2016.

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 5º.- Incremento y revisión salariales:

- Para el año 2013 los conceptos salariales reflejados en la Tabla (Anexo II), es decir, el Salario Base y el Plus de Convenio se incrementarán en el 0,60%. 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 2012.

Se efectuará una revisión salarial con efecto retroactivo a uno de enero de 2013 en los términos recogidos en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva: "Se efectuará la revisión en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles".

- Para el año 2014, Los conceptos salariales se incrementarán en el 0,60%, procediéndose a efectuar la revisión salarial en los mismos términos que para el año 2013.

R-201302795

Para los años 2015 y 216, Los conceptos salariales se incrementarán en el porcentaje del 1,50% fijo.

Artículo 6º.- *Legislación supletoria:* En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el convenio del sector de 13 de agosto de 2007 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 7º.- *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:

- 13,31 euros por cada sábado realmente trabajado en jornada completa.
- 19,96 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 8º.- *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 9º.- *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 10º.- *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 computo 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 peticionario/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 11º.- *Excedencias: Condiciones generales.* El personal con antigüedad mínima de 1 año de servicio en la empresa podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

Artículo 12º.- *Excedencia voluntaria:* Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde final de la anterior excedencia...

Deberá solicitarse por escrito con 20 días naturales de antelación y podrá ser aplazada cuando la ausencia de el/la solicitante/a cause trastorno o perjuicio a la organización de la empresa.

Si el/la trabajador/a no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo concedido de excedencia o del máximo fijado en este artículo, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

En el caso de que no exista vacante de la categoría de el/al trabajador/a la empresa se lo comunicará.

El/la trabajador/a que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante existente fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.

El tiempo de excedencia no podrá ser computable a ningún efecto, y una vez encuadrado en su categoría, será escalafonado con el número que le corresponda según su tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito, para ello. Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde su contrato voluntariamente y perderá todos sus derechos.

Artículo 13º.- *Excedencia forzosa*: La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

Nombramiento para cargo público del Estado, Comunidad Autónoma, Provincia o Municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.

El ejercicio de cargo en los Sindicatos, en los organismos de la Seguridad Social, que por su dedicación hagan imposible la asistencia al trabajo. En los casos citados, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina. El reingreso será automático y el/la trabajador/a tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El período en situación de excedencia forzosa se computará para la antigüedad a todos los efectos.

El/la trabajador/a excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa en un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, en el supuesto de no efectuarlo en ese plazo perderá el derecho al reingreso.

Artículo 14º: *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. 35706 viernes 24 agosto 2007 BOE núm. 203

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 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.

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.

B. 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.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1.º Grado, 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 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.

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.

B. 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.º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

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.

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 16º.- 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 17º.- 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 18º.- *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 19º.- *Plus de convenio*: Todos los/las trabajadores/as afectados por el presente Convenio y para el año 2013 percibirán un Plus de 28, 54 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 20º.- *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.

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 ordinaria, 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. Así mismo, 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 21º.- 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 más 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 22º.- 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 23º.- 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 24º.- 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 25º.- 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 26º.- 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

R-201302795

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 27º.- 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 considerados en cómputo anual, superan las condiciones establecidas en el presente Convenio.

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

Artículo 29º.- Intereses, plazos y forma de amortización: Los anticipos devengarán 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 aquel 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 30º.- 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 31º.- 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 ó el camión de saneamiento, recibirán un plus medioambiental consistente en un suplemento del salario diario del 20%.

Artículo 32º.- 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 33º.- *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 34º.- *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 35º.- *Faltas y sanciones:* Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector. Se adjunta como anexo III.

CAPITULO VI REGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 36º.- *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 37º.- *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 declararse 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 38º.- *Premio de vinculación*: A partir del 1º 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 39º.- *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 40º.- *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 41º.- *Contrato de relevo*: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 42º.- *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 43º.- *Trabajadores fijos de plantilla*: El/la trabajador/a que preste servicios 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 44º.- *Subrogación empresarial*: Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector. Se adjunta como anexo III.

Artículo 45º.- *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 46º.- *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 47º.- *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 48º.- *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 49º.- *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 50º.- *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.

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	3 3 3	Administrativa Productiva Técnica	1 1 1	Grupo 3	Nivel A
Topógrafo 2, Delineante, Inspector Obras, Analista Laboratorio Sub-capataz	3 3	Técnica Productiva	2 Min. 2 Min.	Grupo 3	Nivel B
Oficial 1ª Administrativo, Programador Oficial 1ª Obrero Auxiliar Técnico	2 2 2	Administrativa Productiva Técnica	1 1 1 Min.	Grupo 2	Nivel A
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
Ordenanzas, Portero, Serenos Peón especialista Peón Personal Limpieza	1 1 1 1	Administrativa Productiva Productiva Productiva	1 1 2 3	Grupo 1	

R-201302795

ANEXO II

ANTIGUA CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	NUOVO GRUPO PROF	NUOVO NIVEL PROF	SALARIO FIN 2012
Titulado Grado Superior con Jefatura	6		1	Grupo 6		1.487,70
Titulado Grado Superior, Jefe de Grupo, Gerente de Zona	5		1	Grupo 5		1.472,24
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		1.310,89
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	1.019,15
Topógrafo 2, Delineante, Inspector Obras, Analista Laboratorio Sub-capataz	3 3	Técnica Productiva	2 Min. 2 Min.	Grupo 3	Nivel B	978,43
Oficial 1ª Administrativo, Programador Oficial 1ª Obrero Auxiliar Técnico	2 2 2	Administrativa Productiva Técnica	1 1 1 Min.	Grupo 2	Nivel A	961,32
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	905,78
Ordenanzas, Portero, Serenos Peón especialista Peón Personal Limpieza	1 1 1 1	Administrativa Productiva Productiva Productiva	1 1 2 3	Grupo 1		862,88

R-201302795

ANEXO III

Régimen Disciplinario y Subrogación Empresarial

Artículo 46º.- *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 47.- *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 48º.- *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 49º.- *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 50.- 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 51º.- *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 52º.- *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 53º.- *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 54º.- *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 55.- *Clausula 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.